# Mission

L'École nationale de police du Québec a pour mission de former le personnel policier et d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence des activités relatives à la formation policière. Elle effectue de la recherche, conseille, encourage et facilite l'échange d'expertise en matière de formation policière.

# Vision

Dans la poursuite de sa mission, l'École entend être le lieu privilégié de formation, de réflexion et d'intégration du domaine de la sécurité.

# Orientations stratégiques

1. Élaborer une offre de formation efficace, efficiente et novatrice en collaboration avec les acteurs du milieu.
2. Promouvoir et fournir des services adaptés aux besoins.
3. Assurer une saine gestion et le développement des ressources.

# Valeurs

**Respect**
Agir en tout temps auprès de chaque être humain, peu importe ses différences, afin que sa dignité ainsi que ses droits et libertés soient respectés.

**Intégrité**
Être juste, honnête, impartial et loyal envers la personne et les institutions démocratiques, ce qui implique des notions de probité, de droiture et d'éthique.

**Discipline**
Agir avec professionnalisme en faisant preuve de compétence et en adoptant une conduite exemplaire.

**Engagement**
Offrir un service de qualité par la mise en commun des efforts et le travail d'équipe, à la recherche de l'excellence.

**Sens des responsabilités**
Être responsable et critique face à ses actions. Utiliser judicieusement l'information et les ressources mises à sa disposition.

# Enjeux

1. Le maintien et le développement de la professionnalisation du personnel policier.
2. L'intégration de nouvelles clientèles.
3. La mobilisation du personnel et l'efficacité de la gestion des ressources.

# Mission

L'École nationale de police du Québec a pour mission de former le personnel policier et d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence des activités relatives à la formation policière. Elle effectue de la recherche, conseille, encourage et facilite l'échange d'expertise en matière de formation policière.

# Vision

Dans la poursuite de sa mission, l'École entend être le lieu privilégié de formation, de réflexion et d'intégration du domaine de la sécurité.

# Orientations stratégiques

1. Élaborer une offre de formation efficace, efficiente et novatrice en collaboration avec les acteurs du milieu.
2. Promouvoir et fournir des services adaptés aux besoins.
3. Assurer une saine gestion et le développement des ressources.

# Valeurs

**Respect**
Agir en tout temps auprès de chaque être humain, peu importe ses différences, afin que sa dignité ainsi que ses droits et libertés soient respectés.

**Intégrité**
Être juste, honnête, impartial et loyal envers la personne et les institutions démocratiques, ce qui implique des notions de probité, de droiture et d'éthique.

**Discipline**
Agir avec professionnalisme en faisant preuve de compétence et en adoptant une conduite exemplaire.

**Engagement**
Offrir un service de qualité par la mise en commun des efforts et le travail d'équipe, à la recherche de l'excellence.

**Sens des responsabilités**
Être responsable et critique face à ses actions. Utiliser judicieusement l'information et les ressources mises à sa disposition.

# Enjeux

1. Le maintien et le développement de la professionnalisation du personnel policier.
2. L'intégration de nouvelles clientèles.
3. La mobilisation du personnel et l'efficacité de la gestion des ressources.

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2011
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4e trimestre 2011
ISBN 978-2-550-63324-2 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-63325-9 (version PDF)

Québec, novembre 2011

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1er étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion 2010-2011 de l'École nationale de police du Québec.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources, présente les états financiers de l'École et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période se terminant le 30 juin 2011.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

**Robert Dutil**

Nicolet, novembre 2011

Monsieur Robert Dutil
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier prenant fin le 30 juin 2011.

Ce rapport constitue une reddition de comptes au regard des objectifs du plan stratégique de l'École.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président du conseil d'administration,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

**Daniel McMahon, FCA**

# Déclaration de la directrice générale

Nicolet, novembre 2011

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du *Rapport annuel de gestion 2010-2011* de l'École nationale de police du Québec :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2011.

La directrice générale,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

**Marie Gagnon**

# Table des matières


| | |
|---|---|
| Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre | 3 |
| Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration | 3 |
| Déclaration de la directrice générale | 4 |
| Message du président | 8 |
| Message de la directrice générale | 9 |
| **L'École** | 11 |
| Présentation générale | 12 |
| **L'utilisation des ressources** | 17 |
| Ressources humaines | 18 |
| Organigramme | 25 |
| Ressources informationnelles | 26 |
| **Les résultats** | 29 |
| Contexte de l'exercice 2010-2011 | 30 |
| Enjeux de l'exercice 2010-2011 | 33 |
| Faits saillants de l'exercice 2010-2011 | 34 |
| Résultats au regard de la *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* | 40 |
| Planification stratégique 2008-2012 – Présentation des résultats | 41 |
| Sommaire des résultats | 42 |
| Éléments de présentation | 43 |
| Orientation stratégique 1 – Élaborer une offre de formation efficace, efficiente et novatrice en collaboration avec les acteurs du milieu | 44 |
| Orientation stratégique 2 – Promouvoir et fournir des services adaptés aux besoins | 53 |
| Orientation stratégique 3 – Assurer une saine gestion et le développement de nos ressources | 61 |
| **Les exigences législatives et gouvernementales** | 69 |
| **Les états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2011** | 79 |
| **Les statistiques** | 91 |
| Statistiques sommaires des activités de formation | 92 |
| Participation des clientèles | 94 |
| Statistiques diverses | 96 |
| **Les annexes** | 101 |
| Liste des comités | 102 |
| Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec | 104 |
| Reddition de comptes en matière de développement durable | 109 |

# Liste des tableaux


| | | |
|---|---|---|
| Tableau 1 | Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC) | 18 |
| Tableau 2 | Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin 2011 | 18 |
| Tableau 3 | Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi | 18 |
| Tableau 4 | Embauche totale au cours de l'exercice 2010-2011 | 19 |
| Tableau 5 | Taux de roulement | 19 |
| Tableau 6 | Formation du personnel | 19 |
| Tableau 7 | Accidents du travail | 20 |
| Tableau 8 | Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés | 21 |
| Tableau 9 | Groupes visés – Taux de représentativité par statut d'emploi | 21 |
| Tableau 10 | Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier | 22 |
| Tableau 11 | Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi | 22 |
| Tableau 12 | Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2014 | 23 |
| Tableau 13 | Départ à la retraite de l'effectif régulier | 23 |
| Tableau 14 | Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans | 23 |
| Tableau 15 | Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes | 23 |
| Tableau 16 | Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes | 24 |
| Tableau 17 | Gestion selon la norme ITIL | 27 |
| Tableau 18 | Débours pour les opérations en ressources informationnelles (RI) | 27 |
| Tableau 19 | Débours pour les immobilisations en ressources informationnelles (RI) | 27 |
| Tableau 20 | Projets en ressources informationnelles en lien avec le Plan de développement des ressources informationnelles | 28 |
| Tableau 21 | Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées en 2010-2011 | 71 |
| Tableau 22 | Principes de financement et explication des écarts entre les taux de financement réels et prévus | 73 |
| Tableau 23 | Cadre de gestion budgétaire | 74 |
| Tableau 24 | Statistiques sommaires des activités de formation 2010-2011 – Formations offertes | 92 |
| Tableau 25 | Fréquentation des cours universitaires | 93 |
| Tableau 26 | Admission aux programmes universitaires en sécurité publique | 93 |
| Tableau 27 | Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec – Formations offertes | 94 |
| Tableau 28 | Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations – Formations offertes | 94 |
| Tableau 29 | Statistiques en lien avec les autres clientèles – Formations offertes | 95 |
| Tableau 30 | Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation | 96 |
| Tableau 31 | Planification prévue au calendrier des cours – Modifications apportées | 96 |
| Tableau 32 | Statistiques sur la visibilité de l'École | 96 |
| Tableau 33 | Statistiques sur les relations nationales et internationales | 97 |

| | | |
|---|---|---|
| Tableau 34 | Statistiques sur les aspirants policiers diplômés possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage | 97 |
| Tableau 35 | Statistiques sur les échanges d'expertise | 97 |
| Tableau 36 | Statistiques sur les services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP) | 98 |
| Tableau 37 | Statistiques sur les activités coordonnées par la formation sur mesure – Services aux collectivités | 98 |
| Tableau 38 | Statistiques sur les plaintes et recours administratifs | 98 |
| Tableau 39 | Statistiques d'hébergement en lien avec les secteurs de formation | 99 |

# Message du président

Il me fait plaisir, en tant que président du conseil d'administration, de vous présenter le Rapport annuel de gestion 2010-2011 de l'École nationale de police du Québec. Les pages qui suivent présentent les résultats au regard de la planification stratégique. Celle-ci a d'ailleurs été prolongée jusqu'en 2012 pour être arrimée à celle du ministère de la Sécurité publique.

Au cours de l'exercice, le conseil d'administration s'est réuni à 8 occasions. En plus de 3 rencontres régulières qui ont permis, de traiter de sujets récurrents comme l'adoption des prévisions budgétaires et l'approbation des états financiers, 5 rencontres extraordinaires ont permis d'accorder une attention particulière à certains dossiers.

La présente année fut, entre autres, ponctuée par les travaux du conseil d'administration visant à soutenir la direction afin de répondre adéquatement à la gestion des compressions budgétaires demandées par le gouvernement du Québec. De plus, l'adoption du nouveau *Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec*, l'introduction d'un test de dépistage de drogues et de stupéfiants au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, ainsi que l'adoption de nouveaux critères de sélection ont permis d'orienter l'École dans son processus d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie afin de répondre aux préoccupations des corps de police.

Je tiens à remercier les membres du conseil d'administration, l'équipe de direction ainsi que les membres du personnel de l'École qui n'ont pas ménagé leurs efforts et qui ont su démontrer encore cette année leur engagement envers l'organisation et sa mission.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

**Daniel McMahon, FCA**
Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

# Message de la directrice générale

Cette première année en tant que directrice générale de l'École nationale de police du Québec fut des plus stimulantes. La complexité de l'École représente en soi un magnifique défi marqué par des découvertes multiples. Parmi celles-ci, la passion et le dévouement du personnel de l'École constituent une richesse incontestable ainsi qu'une clé essentielle pour assurer une offre de formation policière de niveau supérieur et de qualité incomparable.

À mon arrivée à l'École, je mentionnais l'importance de mettre de l'avant des principes de gestion basés sur la rigueur, la cohérence, la manière de faire et la qualité des processus dont les fondements reposent sur la consultation et la prise en considération des personnes et des institutions. Cette année m'a donc permis de placer en priorité la découverte des enjeux internes de l'institution de même que la consolidation des partenariats. Dans un premier temps, j'ai effectué de multiples rencontres avec le personnel de toutes les directions. Dans un deuxième temps, j'ai rencontré différents partenaires de l'École dont des représentants du ministère de la Sécurité publique, du milieu policier ainsi que du continuum de formation policière. Il me fallait connaître leurs attentes et partager avec eux nos préoccupations respectives.

Au terme de cette première année de mon mandat, je suis plus que jamais animée par le souci de préserver le caractère unique et exceptionnel de notre École, de placer la formation au cœur de nos actions quotidiennes, d'assurer la continuité et la fluidité de nos collaborations, d'agir dans le respect des orientations ministérielles et de maintenir notre ouverture sur le monde.

La prochaine année en sera une charnière. L'élaboration de notre planification stratégique 2012-2016 permettra, de par la qualité du processus de consultation interne et externe mis en place, de définir notre vision et nos orientations pour les quatre prochaines années. Dans le respect de la planification stratégique actuelle et dans la préparation de la prochaine, une offre de formation de niveau supérieur, un milieu de vie professionnel stimulant, la responsabilisation professionnelle du personnel et le maintien d'une communication efficace seront parmi les priorités de l'année 2011-2012.

Nous continuons d'être novateurs et créatifs et croyons en une vie pédagogique proactive, animée et visionnaire.

La directrice générale,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

**Marie Gagnon**

# L'École

# Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est disponible sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca.

## Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police, exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec.

L'École est administrée par un conseil d'administration composé de quinze membres répartis comme suit au 30 juin 2011 :

Président*
**Daniel McMahon**
Président et chef de direction et secrétaire général
Ordre des comptables agréés du Québec

Vice-présidente*
**Myrna E. Lashley, Ph.D**
Conseillère en recherches
Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis

Administrateurs
**Marie Gagnon***
Directrice générale
École nationale de police du Québec

**Diane Bourdeau***
Chef de la Direction de l'administration
Service de police de la Ville de Montréal

**Denis Côté**
Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

**Régis Falardeau**
Directeur général adjoint de la Grande fonction de l'administration
Sûreté du Québec

**Yves Francoeur**
Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

**Jean-Marc Gibeau**
Conseiller municipal
Ville de Montréal

**Francis Gobeil**
Directeur
Service de la sécurité publique de Trois-Rivières

**Robert Poulin**
Directeur général des affaires universitaires et collégiales
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Yves Morency**
Sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières
Ministère de la Sécurité publique

**Lynda Vachon***
Directrice corporative de la sécurité
Loto-Québec

Secrétaire du conseil
**Gérald Laprise**
Secrétaire général et registraire
École nationale de police du Québec

## DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

**Départ**

- **Jean-Guy Dagenais**, président, Association des policiers provinciaux du Québec

**Nominations**

- Trois nominations restent à venir

* Membre du comité administratif

## Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police, a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière.

Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique a nommé pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Présidente
**Marie Gagnon**
Directrice générale
École nationale de police du Québec

Vice-président
**Pierre Dupéré**
Chef de division – Division de la formation
Service de police de la Ville de Montréal

Membres
**Paulin Aubé**
Vice-président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

**Lucie Boissonneault**
Directrice du Service des études de cycles supérieurs
Université du Québec à Trois-Rivières

**Arlène Gaudreault**
Responsable de programme et des stages au baccalauréat spécialisé en criminologie
Université de Montréal

**Serge Boulerice**
Directeur
Service de police de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu

**Paulin Bureau**
Directeur du perfectionnement professionnel
École nationale de police du Québec

**Danielle Malboeuf**
Directrice des études
Collège François-Xavier-Garneau

**Luc Pellerin**
Directeur du soutien pédagogique et de la recherche
École nationale de police du Québec

**Jacques Pelletier**
Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie
École nationale de police du Québec

**André Gendron**
Vice-président au Secrétariat et à la trésorerie
Fraternité des policiers et policières de Montréal

**Claude Simard**
Commissaire à la déontologie policière
Ministère de la Sécurité publique

**Serge Bisaillon**
Directeur général
Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec

Secrétaire de la Commission
**Gérald Laprise**
Secrétaire général et registraire
École nationale de police du Québec

## DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

**Départs**

- **Pascale Simard**, chef de service – Développement organisationnel et de la formation, Sûreté du Québec
- **Pierre Veilleux**, vice-président aux griefs et à la formation, Association des policiers provinciaux du Québec

**Nominations**
2 nominations restent à venir

# L'utilisation des ressources

# Ressources humaines

Au cours de l'exercice 2010-2011, les activités de gestion des ressources humaines ont fait en sorte de contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'École. En fait, la qualité de vie au travail et le développement des ressources humaines ont été au cœur des préoccupations. De plus, la mise en place d'un outil de gestion du recrutement en ligne a permis un important assouplissement des processus en matière de gestion des ressources humaines.

## Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs approuvé par le conseil d'administration pour l'année 2010-2011 comprenait 174,7 équivalents temps complet (ETC), soit le même nombre d'ETC que l'an dernier (voir tableau 1). Le personnel dédié à la mission de l'École représente 53,3 % de l'effectif total. Ce personnel œuvre au sein des directions de formation (formation initiale en patrouille-gendarmerie, perfectionnement professionnel et formation sur mesure) et de la Direction du soutien pédagogique et de la recherche.

| Tableau 1<br>Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC) | 2010-2011 | 2009-2010 | 2008-2009 |
|---|---|---|---|
| Dirigeants d'organisme* | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Cadres | 19,6 | 19,6 | 18,6 |
| Professionnels | 37,8 | 37,8 | 37,8 |
| Fonctionnaires | 80,4 | 80,4 | 79,4 |
| Ouvriers | 17,9 | 17,9 | 17,9 |
| Policiers (prêt de service) | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| **Total en ETC** | **174,7** | 174,7 | 172,7 |

* Nomination par décret.

| Tableau 2<br>Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin 2011 | |
|---|---|
| Effectif total (personnes)* | 171 |

* Incluant les policiers en prêt de service.

Le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est en hausse de 2 % pour passer de 301 en juin 2010 à 308 en juin 2011. Cette augmentation s'explique entre autres par l'utilisation accrue d'employés occasionnels dans la révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ainsi que dans le cadre des activités de formation sur mesure et de perfectionnement professionnel. Au total, 51 arrivées et 44 départs ont eu lieu pendant l'exercice.

| Tableau 3<br>Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin | Réguliers | | | Occasionnels | | | Contractuels | | | Total | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2011 | 2010 | 2009 | 2011 | 2010 | 2009 | 2011 | 2010 | 2009 | 2011 | 2010 | 2009 |
| Dirigeants d'organisme* | 1 | 1 | 1 | — | — | — | — | — | — | 1 | 1 | 1 |
| Cadres | 18 | 21 | 21 | — | — | — | — | — | — | 18 | 21 | 21 |
| Professionnels | 37 | 35 | 37 | 15 | 16 | 15 | — | — | — | 52 | 51 | 52 |
| Fonctionnaires | 76 | 75 | 73 | 111 | 103 | 113 | — | — | — | 187 | 178 | 186 |
| Ouvriers | 21 | 21 | 20 | 10 | 8 | 11 | 1 | 1 | 1 | 32 | 30 | 32 |
| Policiers (prêt de service) | — | — | — | — | — | — | 18 | 20 | 21 | 18 | 20 | 21 |
| **Total** | 153 | 153 | 152 | 136 | 127 | 139 | 19 | 21 | 22 | 308 | 301 | 313 |

* Nomination par décret.

L'exercice 2010-2011 est marqué par une augmentation de l'embauche. En effet, l'École est passée de 45 embauches en 2009-2010 à 51 embauches en 2010-2011. Cette croissance de 13 % s'explique entre autres par l'augmentation des activités de développement et de révision des programmes de formation. Les activités de dotation réalisées en 2010-2011 ont visé l'affichage de 37 appels de candidatures. L'École rencontre régulièrement des défis au niveau de la dotation de postes requérant une expertise policière pointue; par exemple en sécurité routière, en enquête et en intervention de sécurité. Mentionnons également que les postes occasionnels sont plus difficiles à combler en raison du statut d'emploi offert.

| Tableau 4<br>Embauche totale au cours de l'exercice 2010-2011 | Réguliers | Occasionnels | Contractuels | Total |
|---|---|---|---|---|
| Nombre total de personnes embauchées | 11 | 36 | 4 | 51 |

Pour ce qui est du taux de roulement figurant au tableau 5, celui-ci s'explique par des départs qui ont tous été remplacés en cours d'année, soit : 1 fin de contrat, 3 départs volontaires, 2 départs à la retraite et 3 départs de policiers en prêt de service.

| Tableau 5<br>Taux de roulement | 2010-2011 | 2009-2010 | 2008-2009 |
|---|---|---|---|
| Nombre de personnes remplacées sur un poste régulier au cours de l'année (excluant les affectations)/Nombre de postes réguliers utilisés au 30 juin 2011 | 5,3 % | 1,7 % | 9,3 % |

## Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel entre le 1er janvier et le 31 décembre. En 2010, l'École a consacré un budget de 171 176 $ au développement des ressources humaines, ce qui représente 1,27 % de sa masse salariale. Au cours de la même année, 166 employés ont reçu de la formation pour un total de 3 533 heures de formation.

| Tableau 6<br>Formation du personnel | 2010-2011 | 2009-2010 | 2008-2009 |
|---|---|---|---|
| **Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC)**<br>Cette donnée est compilée au 31 décembre | 2,9 jours/ETC | 2,5 jours/ETC | 2,8 jours/ETC |

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de 7 stagiaires non rémunérés provenant des milieux d'enseignement professionnel, collégial et universitaire.

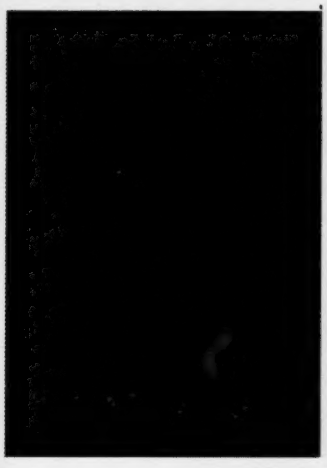
## Relations de travail

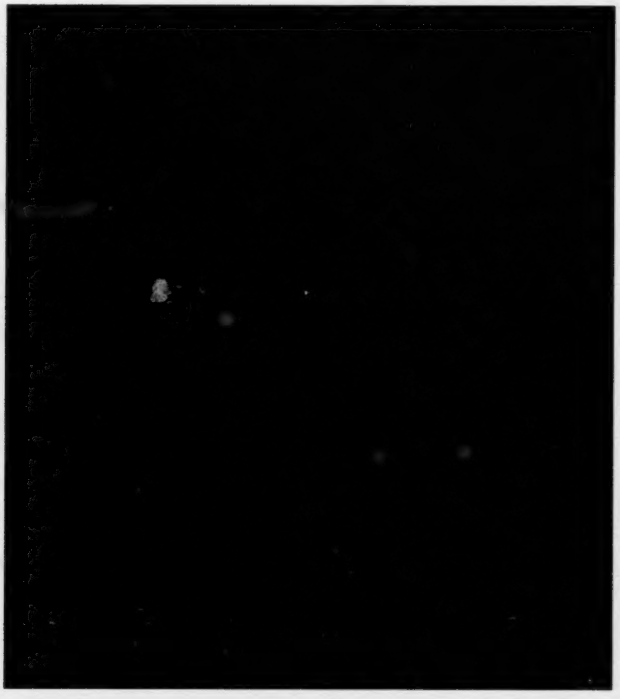
Les négociations visant le renouvellement de la convention collective du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) ont débuté en février 2011. En date du 30 juin, 8 rencontres de négociations avaient été tenues entre les parties. Dans le cas du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), les négociations visant le renouvellement de la convention collective devraient débuter au cours du prochain exercice. Rappelons que les deux conventions collectives sont échues depuis mars 2011.

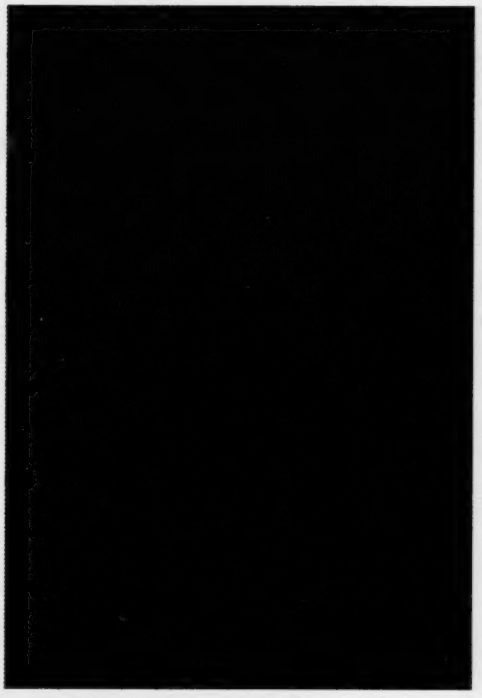
# École nationale de police du Québec

## Rapport annuel de gestion

# 2010-2011







Québec

### PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

L'École applique la *Politique et procédure visant à contrer le harcèlement*. Cette politique poursuit l'objectif d'offrir aux membres de son personnel et à la clientèle un milieu exempt de harcèlement à tous égards. Un comité de prévention du harcèlement a le mandat de réaliser et de diffuser diverses activités visant à informer et sensibiliser à la problématique du harcèlement, le personnel et la clientèle de la formation initiale en patrouille-gendarmerie. Au cours de l'exercice 2010-2011, aucune plainte n'a été déposée.

## Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, l'École applique depuis janvier 2005 son programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi, et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée.

### TAUX D'EMBAUCHE

Le tableau 8 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. Malgré la diminution du taux d'embauche des femmes à des postes ayant un statut d'emploi régulier, il importe de remarquer l'augmentation de l'embauche du même groupe à des postes ayant un statut d'emploi occasionnel ou encore contractuel.

L'écart avec les objectifs d'embauche au niveau des minorités visibles et ethniques résulte, entre autres, du nombre minime de candidatures reçues de la part de personnes provenant de ces groupes visés.

| Tableau 8<br>Taux d'embauche des membres des groupes visés | | Réguliers | | | | Occasionnels | | | | Contractuels | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 10-11 | | 09-10 | | 10-11 | | 09-10 | | 10-11 | | 09-10 | |
| | | N^bre | % | N^bre | % | N^bre | % | N^bre | % | N^bre | % | N^bre | % |
| Embauches totales | | 11 | | 7 | | 36 | | 37 | | 4 | | 1 | |
| | Objectif du taux d'embauche | | | | | | | | | | | | |
| Femmes | 50 % | 6 | 55 | 5 | 71 | 17 | 47 | 13 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Minorités visibles et ethniques | 25 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personnes handicapées | 50 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

* Les policiers en prêt de service ne sont pas soumis aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

### TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ

Les tableaux 9 et 10 démontrent le taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif de l'École. En fait, tant au niveau de l'effectif global que de l'effectif régulier, le groupe des femmes représente tout près de 50 % de l'effectif de l'École.

| Tableau 9<br>Taux de représentativité par statut d'emploi | Réguliers | | Occasionnels | | Contractuels* | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N^bre | % | N^bre | % | N^bre | % | N^bre | % |
| Femmes | 88 | 58 | 61 | 45 | 3 | 16 | 152 | 49 |
| Minorités visibles et ethniques | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Personnes handicapées | 1 | 0,7 | 1 | 0,7 | 1 | 5,3 | 3 | 1 |

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

| Tableau 10<br>Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier | Cadres | | Professionnels | | Fonctionnaires | | Ouvriers | | Policiers* (Prêt de service) | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N^bre | % | N^bre | % | N^bre | % | N^bre | % | N^bre | % | N^bre | % par rapport à l'effectif régulier |
| Femmes | 4 | 21 | 20 | 54 | 52 | 68 | 12 | 57 | 3 | 17 | 91 | 53 |
| Minorités visibles et ethniques | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personnes handicapées | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,6 |

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

## MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI

**Une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées à certains regroupements d'emplois. L'École a également élaboré des mesures d'intégration des personnes handicapées à son programme d'accès à l'égalité en juin 2010. Puisqu'il n'y a pas de sous-représentation au niveau des autochtones, l'École n'a pas à élaborer de programme. Cependant, elle doit veiller au maintien d'une représentation des groupes visés par la loi équivalente à leur disponibilité sur le marché du travail.**

| Tableau 11<br>Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi | 2010-2011 | |
|---|---|---|
| | Groupe cible visé | Personnes visées |
| **Recrutement** | | |
| Faire remplir le questionnaire d'identification à toutes les personnes qui posent leur candidature (via le nouveau système de recrutement en ligne) | Femmes, minorités visibles, minorités ethniques, personnes handicapées | Complété par tous les candidats postulant en ligne (depuis mars 2011) |
| **Intégration organisationnelle** | | |
| Offrir un programme de parrainage | Femmes, minorités visibles, minorités ethniques, personnes handicapées | Tous les nouveaux employés |
| Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle | Minorités visibles, minorités ethniques | Formation offerte au comité de gestion |
| **Soutien** | | |
| Maintenir l'offre de service de covoiturage | Femmes, minorités visibles, minorités ethniques, personnes handicapées | Offert à l'ensemble des employés via le site intranet |
| **Consultation et information** | | |
| Informer le personnel et les gestionnaires sur le programme d'accès à l'égalité | Femmes, minorités visibles, minorités ethniques, personnes handicapées | Information disponible sur le site intranet |

## Planification de la main-d'œuvre

Une démarche de planification de la main-d'œuvre et de la relève a été instaurée en 2005. Un portrait des effectifs, étape préliminaire à la démarche, avait alors été dressé et est actualisé annuellement en fin d'exercice de façon à suivre l'évolution de l'effectif en regard des besoins organisationnels. En juin 2008, un programme de planification de la relève a été mis sur pied. Ce programme a notamment pour objectif de devenir une mesure proactive créatrice de valeur, et vise l'établissement de la cartographie organisationnelle par le repérage des postes-clés et l'identification de la vulnérabilité des titulaires de postes. Cette information nous permet de maximiser le développement du potentiel de relève interne et des stratégies d'acquisition externe qui sont nécessaires. Finalement, une mise à jour annuelle se fait en conservant un lien étroit avec la planification stratégique.

Afin de pallier les besoins de main-d'œuvre en prévision des départs à la retraite identifiés au tableau 12, le plan de relève sera utilisé en cours d'année.

| Tableau 12<br>Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2014 (employés de 50 ans et plus) | 2010-2011 | | 2009-2010 | | 2008-2009 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Nombre de personnes visées et pourcentage par rapport au nombre d'employés au 30 juin 2011 | 137 | 44 % | 111 | 37 % | 102 | 33 % |

Par ailleurs, le tableau 13 démontre une hausse du nombre d'employés réguliers ayant pris leur retraite, laquelle s'explique naturellement par l'augmentation de l'âge moyen des employés.

| Tableau 13<br>Départ à la retraite de l'effectif régulier | 2010-2011 | | 2009-2010 | | 2008-2009 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Nombre d'employés réguliers ayant pris leur retraite en 2010-2011* | 4 | 3 % | 2 | 1 % | 4 | 3 % |

* Excluant les policiers en prêt de service.

Les données recueillies nous ont permis de constater que la moyenne d'âge du personnel de l'École (régulier et occasionnel) se situe à 46,9 ans. Au 30 juin 2011, la présence de jeunes de moins de 35 ans sur l'effectif total se situe encore à 18 %, tout comme au 30 juin 2010.

| Tableau 14<br>Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans | 2010-2011 | 2009-2010 | 2008-2009 |
|---|---|---|---|
| Moyenne d'âge | 46,9 ans | 46,4 ans | 45,3 |
| Présence de moins de 35 ans | 18 % | 18 % | 19 % |

Les tableaux 15 et 16 présentent des renseignements généraux relatifs à la représentativité.

| Tableau 15<br>Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes | 2010-2011 | | 2009-2010 | | 2008-2009 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Hommes | 156 | 51 % | 156 | 52 % | 158 | 51 % |
| Femmes | 152 | 49 % | 145 | 48 % | 155 | 49 % |
| **Total** | 308 | 100 % | 301 | 100 % | 313 | 100 % |

| Tableau 16<br>Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes | 2010-2011 | | 2010-2009 | | 2008-2009 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| 34 ans et moins | 55 | 18 % | 53 | 18 % | 58 | 19 % |
| 35 à 54 ans | 165 | 54 % | 173 | 57 % | 192 | 61 % |
| 55 ans et plus | 88 | 28 % | 75 | 25 % | 63 | 20 % |
| **Total** | **308** | **100 %** | 301 | 100 % | 313 | 100 % |

## Éthique

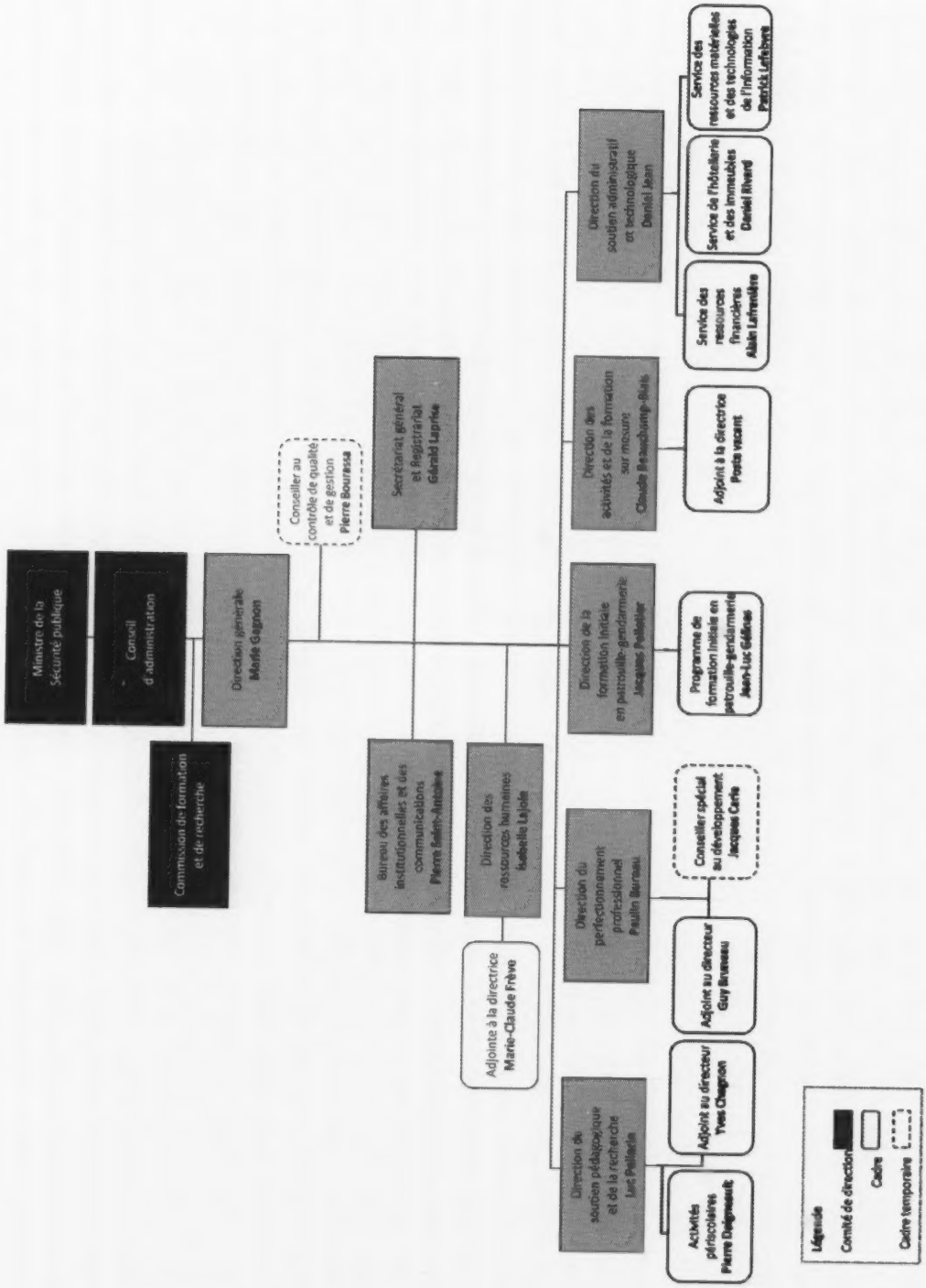
**Comme institution publique, l'École nationale de police du Québec est investie d'une mission de service auprès de la population. Les membres de son personnel doivent également offrir aux citoyennes et aux citoyens du Québec des services de qualité avec transparence et efficacité et mettre de l'avant, si cela est nécessaire, de nouvelles façons de faire pour y parvenir.**

**Dans cette optique, et dans le but d'assurer l'intégration de ces principes dans les actions quotidiennes, l'École est à finaliser la nomination d'un répondant éthique. Ce répondant éthique aura pour mission d'implanter et de soutenir une culture éthique entre autres en assurant le rôle de conseiller auprès de la direction, de l'équipe de gestion et des employés qui font face à un questionnement de nature éthique.**

**L'École a réalisé, en 2009-2010, la révision de ses valeurs en s'engageant à créer et à favoriser un climat permettant au personnel d'orienter leurs actions selon des valeurs éthiques. Au cours de l'exercice 2010-2011, et afin d'assurer la promotion et l'intégration de l'éthique dans les pratiques quotidiennes en matière de ressources humaines, l'École travaille à intégrer ses valeurs dans certains projets tels que l'appréciation de la contribution.**

# Organigramme

Au 30 juin 2011



# Ressources informationnelles

Dans la foulée de sa vision technologique, l'École nationale de police du Québec a su déployer au cours de l'année 2010-2011 les efforts nécessaires au maintien d'un environnement technologique moderne, stable, robuste et sécuritaire permettant à ses utilisateurs d'avoir accès aux divers outils nécessaires à l'accomplissement de leur travail tant au niveau de la formation qu'au niveau administratif.

Les opérations et les réalisations de l'équipe des ressources informationnelles, au cours de la dernière année, ont permis de garder un environnement technologique à jour tout en assurant une ouverture à l'évolution future.

## Les opérations

Les opérations quotidiennes aux ressources informationnelles sont très importantes afin d'appuyer la vision technologique de l'École et d'offrir le meilleur service aux utilisateurs. Le cadre de gestion de nos opérations se divise en 3 grands créneaux : la modernisation, la sécurité de l'environnement technologique et le service à la clientèle.

### LA MODERNISATION

Cette année, dans le cadre de la modernisation de nos environnements technologiques, nous avons implanté une nouvelle unité de stockage des données de type SAN. Celle-ci nous permet d'obtenir l'espace nécessaire à l'entreposage des différents fichiers et vidéos numérisés de l'École.

De plus, nous avons poursuivi le remplacement des commutateurs réseau datant de plus de 10 ans, nous assurant ainsi une meilleure stabilité et fiabilité du signal réseau. Les travaux de cette année constituaient la troisième année d'un projet établi sur 4 ans prévoyant le remplacement complet de l'ensemble des commutateurs de notre organisation.

Enfin, la virtualisation des environnements de travail est un point important de notre vision technologique. Dans cette optique, nous avons déployé, encore cette année, plusieurs postes de travail de type client léger favorisant l'uniformité et la centralisation des environnements de travail tout en diminuant les impacts sur la récurrence dans le maintien de ces équipements.

### SÉCURITÉ DE L'ENVIRONNEMENT TECHNOLOGIQUE

Afin d'assurer la sécurité physique des environnements technologiques, au cours de la dernière année nous avons complété l'installation d'un nouveau système de prévention des incendies pour la salle des serveurs. Ce système de suppression à agent propre (Novec 1230) permettra à l'École de minimiser les impacts d'un début d'incendie dans la salle des serveurs tout en gardant fonctionnel l'ensemble des équipements non affectés.

### SERVICE À LA CLIENTÈLE

Au cours des dernières années, le centre d'assistance des ressources informationnelles a su optimiser le service offert aux utilisateurs à partir des bonnes pratiques de gestion ITIL[1]. Dans la dernière année, nous avons su répondre aux différentes demandes de nos utilisateurs tout en maintenant à un niveau acceptable notre charge de travail en attente, soit une moyenne de 35 jours/personne. Le tableau 17 catégorise, pour l'année 2010-2011, les demandes placées par les utilisateurs à notre centre d'assistance.

[1] ITIL (Information Technology Infrastructure Library) : Ensemble complet et cohérent de bonnes pratiques de gestion des services informatiques. ITIL est une approche par processus qui vise à améliorer la qualité des services des TI en créant la fonction de Centre de service, soit une extension du « Help Desk ».

| Tableau 17<br>Gestion selon la norme ITIL | 2010-2011 | 2009-2010 | 2008-2009 |
|---|---|---|---|
| Demandes au centre d'assistance | 2 522 | 2 138 | 2 259 |
| - Incidents[1] | 1 425 | 1 175 | 1 347 |
| - Requêtes de service[2] | 786 | 850 | 646 |
| - Gestion des accès[3] | 303* | 37 | 227 |
| - Demandes de changement[4] | 8 | 22 | 130 |
| Demandes fermées | 2 550 | 2 082 | 2 343 |
| Charge de travail en attente en nombre de jours/personne | 35 | 40 | 30 |

*Augmentation en lien avec le développement de l'École et la diversification de l'offre de service.

Afin d'assurer les opérations aux ressources informationnelles en lien avec notre vision technologique et de satisfaire aux besoins de nos utilisateurs, un budget annuel est requis. Voici les débours planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles (RI) pour la période 2010-2011 :

| Tableau 18<br>Débours pour les opérations en RI | Débours planifiés | Débours réels | Écart |
|---|---|---|---|
| Traitements | 437 421 $ | 376 543 $ | (60 878 $) |
| Dépenses de fonctionnement | 162 253 $ | 158 839 $ | (3 414 $) |
| **TOTAL** | **599 674 $** | **535 382 $** | **(64 292 $*)** |

*Il est à noter que l'écart favorable est en grande partie attribuable au remplacement temporaire, à moindres coûts, de certaines ressources humaines au cours de l'année.

## Les réalisations

Afin de soutenir les différentes réalisations en 2010-2011, un budget d'immobilisations a été alloué aux ressources informationnelles selon le cadre intégré des informations de gestion. Ces investissements ont été ciblés en fonction des trois domaines suivants :

- **Récurrence :** Pour le remplacement des immobilisations existantes.
- **Amélioration :** Pour les ajouts mineurs aux immobilisations existantes en lien avec les opérations courantes.
- **Projet :** Pour les ajouts majeurs en lien avec la gestion de projet.

Le tableau 19 présente, pour l'année 2010-2011, les débours planifiés et réels en immobilisations pour les ressources informationnelles, et ce, selon les catégories « Équipements informatiques » et « Logiciels – Progiciels ».

| Tableau 19<br>Débours pour les immobilisations en RI | Débours planifiés | Débours réels | Écart |
|---|---|---|---|
| Équipements informatiques | 338 000 $ | 303 279 $ | (34 721 $) |
| Logiciels – Progiciels | 318 000 $ | 240 467 $ | (77 533 $) |
| Simulateurs de conduite | 250 000 $ | 230 749 $ | (19 251 $) |
| Téléphonie IP | 300 000 $ | 311 782 $ | 11 782 $ |
| **TOTAL** | **1 206 000 $** | **1 086 277 $** | **(119 723 $*)** |

*Il est à noter que l'écart favorable est attribuable à des provisions non utilisées prévues pour l'amélioration de certains logiciels – progiciels et à l'obtention de meilleurs coûts d'acquisitions résultant de démarches d'appels d'offres.

[1] Incidents : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement standard d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.

[2] Requêtes de service : Une requête de service est utilisée au moment où un client fait la demande pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnement ou d'une aide quelconque.

[3] Gestion des accès : La gestion des accès est la création d'un compte utilisateur ou d'une activation VPN.

[4] Demandes de changement : Un changement consiste à modifier, créer ou supprimer un des composants de l'infrastructure du système d'information (logiciel, application, équipement, matériel, configuration, documentation, procédure, etc.).

**Tableau 20**
Projets en ressources informationnelles en lien avec le *Plan de développement des ressources informationnelles*

| | Nombre de projets |
|---|---|
| Nombre de projets en cours au début de l'exercice | 18 |
| Nombre de projets entrepris au cours de l'exercice | 6 |
| Nombre de projets en cours à la fin de l'exercice | 11 |
| Nombre de projets terminés au cours de l'exercice | 13 |

Parmi l'ensemble des réalisations effectuées au cours de la dernière année, certaines méritent d'être soulignées. Premièrement, la configuration du système *Infosilem – En campus* acquis en 2009-2010 a nécessité les efforts de plusieurs ressources de notre organisation. Ce nouvel outil sera déployé à l'automne 2011 et permettra l'amélioration de la planification intégrée de l'ensemble des activités de formation.

Deuxièmement, le développement du nouveau logiciel de gestion de temps s'est terminé au cours de la dernière année. Ce logiciel prendra la relève de plusieurs outils servant à la gestion du temps des ressources humaines de l'École. Il permettra également le suivi budgétaire et statistique de l'utilisation des ressources assignées à différents projets. Le nouveau système de gestion du temps sera mis en fonction au cours de l'automne 2011.

Enfin, le système de téléphonie et de messagerie (PBX) était devenu désuet et n'était plus supporté par le fabricant. Du fait que le système était utilisé à plein rendement sans possibilité d'expansion, il était devenu difficile d'obtenir du service et des pièces de remplacement. L'utilisation de cet équipement rendait donc l'École vulnérable au niveau des communications. Le service des ressources informationnelles a grandement contribué, au cours de la dernière année, au remplacement du système de téléphonie et de messagerie pour de nouveaux systèmes en technologie IP[1].

[1] IP : Internet Protocol.

# Les résultats

# Contexte de l'exercice 2010-2011

Les éléments qui se retrouvent dans cette section sont tirés de l'environnement interne et externe, ou sont des interprétations de nos résultats statistiques. Ils ont teinté les réalisations de l'École au cours de l'exercice.

## Affaires institutionnelles

Le 24 septembre 2010 se déroulait la cérémonie d'installation de Marie Gagnon à la Direction générale de l'École en présence du ministre de la Sécurité publique, Robert Dutil. Entrée en fonction le 1er septembre, la dixième directrice générale de l'École a été nommée le 23 juin 2010 par le Conseil des ministres du gouvernement du Québec.

De plus, afin d'améliorer son approche qualité, l'École a entrepris des modifications et un allégement de ses processus de gestion du portefeuille de projets, d'élaboration de cours et d'élaboration de programmes afin de mieux les adapter à la réalité des clientèles internes et externes.

Finalement, au cours de l'exercice, il y a eu approbation du *Plan de développement des ressources informationnelles* jusqu'en 2015 et début de son déploiement dans les directions. Au cours de la même période, l'École a débuté l'intégration de formations en ligne au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

## Formation

Depuis le début de l'année scolaire 2010-2011, tous les candidats du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie sont soumis à un test systématique de dépistage de drogues et stupéfiants lors de l'examen médical requis par le *Règlement sur le régime des études de l'École*. Non seulement cette nouvelle mesure contribue à la vérification des bonnes mœurs, mais elle permet également à l'École d'agir en cohérence avec sa politique de tolérance zéro en matière d'usage ou d'infraction relative aux drogues et autres substances.

Au total, 952 demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ont été reçues pour l'année scolaire 2010-2011. Les candidats qui n'auront pas été admis en raison du contingentement sont au nombre de 113. On constate dans ce programme que le groupe des 650 aspirants policiers inscrits est composé à 29 % de femmes et à 6 % de communautés culturelles et d'autochtones.

Au plan global, on note un maintien de l'achalandage au niveau des activités de formation par rapport à l'exercice précédent.

Pour ce qui est du programme de formation initiale en enquête policière, une baisse globale des inscriptions de 23 % est enregistrée, notamment pour les cours préalables au programme et à l'activité d'intégration. Quant au perfectionnement professionnel en enquête, on dénote une baisse de 19 % entre autres attribuable à des modifications dans notre offre de cours, par exemple lorsqu'un cours est non-disponible parce qu'en révision. Par ailleurs, l'augmentation de 16 % au perfectionnement professionnel en patrouille-gendarmerie est surtout associée au cycle des requalifications en matière de sécurité routière et d'alcootest.

Pour l'ensemble de la clientèle du perfectionnement professionnel, la proportion des femmes se situe à 21 %.

En ce qui a trait à la formation sur mesure, l'année se démarque par l'arrivée en masse de nouvelles clientèles, soit celle des agents des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique et celle des agents de la Société de transport de Montréal.

Par ailleurs, l'intérêt des corps de police autochtones se porte de plus en plus vers le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Par le fait même, on note une diminution au niveau des inscriptions à la formation de constable spécial.

## Affaires gouvernementales

### *Plans d'action et préoccupations gouvernementales*

L'École innove pour répondre aux nouveaux besoins de formation et aux diverses préoccupations gouvernementales. Par exemple, l'acquisition de 2 simulateurs de conduite permettra d'enrichir la formation sur les éléments de prise de décision, de gestion du stress et de jugement lors de déplacements d'urgence et de poursuites policières. Cette nouvelle technologie permettra de répondre aux besoins identifiés dans le cadre de la révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ainsi que pour donner suite à une partie des recommandations émises par le coroner et la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

Par ailleurs, l'École poursuit toujours ses travaux d'amélioration ou d'intégration des contenus en lien avec des plans d'action gouvernementaux ou des rapports d'enquête que ce soit en matière de conduite d'urgence, d'intervention auprès d'individus en crise, de profilage racial, de violence conjugale, de santé mentale, de déficience intellectuelle, d'itinérance, de nouvelle criminalité (gang de rue), d'homophobie, d'agression sexuelle, d'enlèvement d'enfant, ou de crime contre les aînés.

## Actualité 2010-2011

Dans le cadre de l'enquête publique sur les causes et circonstances du décès de M. Fredy Villanueva, l'École a été mandatée par la Ville de Montréal afin de produire une analyse quant à la conformité des gestes des policiers eu égard au continuum de la force et à nos enseignements en la matière. Notre expert-conseil en emploi de la force a assisté à l'ensemble des audiences (89 jours en 2009-2010 et 8 jours en 2010-2011) et a témoigné pendant 6 jours. De plus, en collaboration avec un professeur de l'Université de Sherbrooke, une animation 3D reproduisant l'événement a été créée à partir de témoignages et de données scientifiques de la scène de l'intervention.

Depuis sa création, l'École a périodiquement été sollicitée afin de présenter le contenu de ses formations auprès de personnes et instances cherchant à comprendre ce qui est attendu d'un policier dans l'exercice de ses fonctions. La qualité de la prestation d'un policier est appréciée par la concordance de son agir avec les meilleures pratiques policières, lesquelles se retrouvent au cœur de chacune des formations. Les avis produits par l'École au sujet d'un événement policier ne doivent pas viser à proprement défendre un policier impliqué, pas plus qu'à ne trouver des arguments additionnels permettant de porter des accusations à son sujet. L'angle d'analyse de l'École vise plutôt à éclairer la cour, à favoriser la compréhension globale d'un événement en s'attardant plus particulièrement à l'agir du ou des policiers impliqués.

## Administration

### *Affaires budgétaires*

Afin de redresser les finances publiques, le gouvernement du Québec prenait comme orientation de poser des gestes importants en vue de rétablir l'équilibre budgétaire d'ici 2014. Au cours de l'exercice, des coupures dans la subvention du loyer de l'École de l'ordre de 3,6 millions (55 %) étaient alors annoncées. À la suite d'échanges, le gouvernement a été sensible aux divers enjeux auxquels l'École doit faire face pour accomplir sa mission et a pris la décision d'annuler cette mesure.

Rappelons que l'École applique les mesures gouvernementales prévues dans sa *Politique de réduction des dépenses*. La cible de réduction prévue au 30 juin 2014 a d'ailleurs été établie à 665 700 $. Soulignons que l'École contribue depuis plusieurs années aux efforts de compressions gouvernementales par la diminution et la non-indexation de la subvention de son loyer. Elle maintient ses activités grâce à une saine gestion ainsi que par l'intégration de nouvelles clientèles.

***Hébergement***

On constate une stabilité au niveau du nombre de journées d'hébergement à l'École. L'École a eu recours aux services des hôtels de la région pour combler ses besoins dans une proportion de 28 % supérieure à l'année précédente, soit un total de 768 chambres comparativement à 599 en 2009-2010.

## À l'international

L'École a accueilli une douzaine de délégations étrangères au cours de l'exercice en provenance de l'Europe et des Amériques. Dans le respect de son cadre budgétaire, 2 missions internationales ont été organisées.

# Enjeux de l'exercice 2010-2011

La *Planification stratégique 2008-2012* a permis de dégager les principaux enjeux de l'École :

1. Le maintien et le développement de la professionnalisation du personnel policier;
2. L'intégration de nouvelles clientèles;
3. La mobilisation de notre personnel et l'efficacité de la gestion de nos ressources.

# Faits saillants de l'exercice 2010-2011

Institution unique au Québec vouée à la formation du personnel policier, l'École assure la qualité, la cohérence et la pertinence de la formation policière québécoise. Elle constitue un lieu privilégié de réflexions et d'échanges d'expertise en matière de formation policière. De plus, l'École joue un rôle de premier plan et fait office de modèle à l'échelle internationale grâce au caractère novateur de ses approches, à l'organisation pédagogique de ses programmes et à la qualité de son personnel et de ses infrastructures. Enfin, depuis quelques années, l'École diversifie son offre de formation et dessert de nouvelles clientèles liées à la sécurité publique.

L'École définit ses priorités, guide ses actions quotidiennes et oriente ses interventions notamment avec comme prémisse la continuité et la synergie de ses partenariats à tous les niveaux.

Aux étapes importantes de nos processus d'affaires, la consultation et la validation auprès de nos clients et partenaires font parties de nos pratiques.

## Affaires institutionnelles

### *Consultations*

Animée par l'importance de la consolidation et de la concertation, l'École a initié, au cours de la dernière année, des rencontres avec ses partenaires du ministère de la Sécurité publique, de la table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec et des corps de police afin d'échanger quant aux préoccupations communes en matière de formation policière.

Dans cet esprit, le 26 mai dernier, l'École a tenu un atelier de priorisation des projets de développement de formation avec les responsables de formation des corps de police du Québec. Ceux-ci ont fait part à l'École des formations qu'ils jugeaient prioritaires de développer ou d'améliorer. L'objectif de cette rencontre était d'ordonnancer, selon les priorités et les besoins des corps de police, les projets de développement de formation de l'École. Des rencontres préparatoires qui avaient eu lieu au printemps avaient permis de faire l'inventaire des cours existants dans les corps de police, des expertises pouvant être mises à contribution et des clientèles potentielles. Cette démarche permet à l'École d'élaborer son portefeuille de formations à développer pour 2011-2012 en tenant compte des besoins exprimés.

Par ailleurs, la directrice générale de l'École et le directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie ont entrepris une tournée des collèges offrant le programme des techniques policières. Ces rencontres avec les assemblées départementales sur leurs attentes et préoccupations ont permis des échanges de grande qualité nécessaires au maintien et à l'amélioration du continuum de formation policière au Québec. Au 30 juin, 10 des 12 collèges ont été visités. La tournée se poursuivra en 2011-2012.

### *Partenariats*

Dans le cadre de la mise en œuvre du partenariat avec le Réseau canadien du savoir policier (RCSP), l'École a identifié et fait l'acquisition de nouvelles formations pertinentes pouvant être intégrées au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Ces formations sont offertes depuis janvier 2011.

En fin d'exercice, l'École finalisait, avec ses partenaires du continuum de formation policière québécois, le protocole d'entente pour la réactivation des activités du Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec. Des réunions se sont par ailleurs tenues durant l'exercice 2010-2011.

L'École et le Service de police de la Ville de Québec (SPVQ) travaillent en partenariat dans le cadre d'un projet. Celui-ci permet d'évaluer le transfert des apprentissages acquis au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie par les policiers recrues du SPVQ, et leur intégration dans leurs nouvelles fonctions de patrouilleur.

Pour une troisième année consécutive, l'École a renouvelé sa participation au camp estival des apprentis policiers. Cette collaboration avec le Camp-Notre-Dame-De-La-Joie (CNDJ) permet à des jeunes âgés de 9 à 14 ans d'être davantage sensibilisés aux différentes facettes du travail policier. À l'été 2010, 5 camps, dont chacun incluait un séjour à l'École, ont été réalisés accueillant un total de 101 participants. L'École a produit un bilan de cette contribution afin de mieux définir le niveau de son implication avec le CNDJ.

***Structure organisationnelle***

Au plan de la structure organisationnelle, les activités du programme de formation initiale en gestion policière, du programme de formation initiale en enquête policière ainsi que du baccalauréat en sécurité publique ont été intégrées à la Direction du perfectionnement professionnel. Cette modification de la structure facilite, entre autres, l'organisation logistique et pédagogique de ces activités de formation.

***Suivi des nouvelles conditions d'admission***

Avec un objectif d'amélioration continue, l'École a réaménagé les conditions d'admission introduites l'an dernier. La méthode de prise en compte des deux nouveaux tests d'admission (le test psychométrique M-Pulse et le test de jugement situationnel) a donc été modifiée afin d'inclure un coefficient de risque servant au calcul de la cote de rangement. Ces résultats serviront au classement des candidats au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour l'année scolaire 2011-2012.

***Outils informationnels***

Le Carrefour de l'information et du savoir (CIS) a procédé à l'implantation et au déploiement du nouveau système de gestion documentaire. Ainsi, l'École est maintenant dotée d'un plan de classification ainsi que d'une solution informatique permettant la gestion des documents électroniques (SyGED). La mise à jour de son calendrier de conservation est presque complétée. Des formations ont été offertes à l'interne pour permettre une connaissance des différentes procédures et des bonnes pratiques inhérentes à la gestion documentaire.

L'École innove avec la publication d'un nouvel outil de communication, l'infolettre *L'École en ligne*. Ce périodique électronique informe sur les différentes activités de formation et de recherche de l'École, les événements qu'elle organise, les nouveautés dans son offre de cours, la mise à jour de son calendrier de formation, les appels de candidatures, la venue de délégations étrangères ou toute autre nouvelle d'intérêt.

***Événements spéciaux***

En mars dernier, l'École a reçu deux conférenciers émérites de l'École des sciences criminelles (ESC) de l'Université de Lausanne, le professeur associé en *science forensique*, M. Olivier Delémont, et M. Alain Waser qui conduit une recherche doctorale à l'Université de Lausanne tout en agissant à tire d'inspecteur scientifique au *service forensique* de la Police de Neuchâtel en Suisse. Ceux-ci étaient de passage au Québec pour l'élaboration du baccalauréat en criminalistique, dossier pour lequel les principaux partenaires sont l'Université du Québec à Trois-Rivières, le Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale, l'École et l'Université de Lausanne.

L'École a reçu un prix en gestion de projet lors de la 6e cérémonie des Prix Reconnaissance qui s'est déroulée à Québec en octobre 2010. Cette distinction est décernée pour la réalisation d'un projet novateur et porteur pour l'administration publique.

Les élèves en techniques policières ont participé en grand nombre à la Journée portes ouvertes de l'École, le 5 novembre 2010. Près de 700 élèves provenant de 10 collèges étaient présents, de même que des représentants des services de recrutement d'une dizaine de corps de police.

Lors de la cinquième édition de la Journée de reconnaissance policière qui s'est tenue en mai à l'École, la Gendarmerie royale du Canada a inauguré son cénotaphe, soulignant ainsi son travail en étroite collaboration avec ses partenaires policiers québécois.

Dans le cadre de la révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, certaines modifications importantes ont été apportées au cours de l'année. Entre autres, la mise en place progressive à compter de février 2011 de la nouvelle compétence en intervention physique qui préconise une approche pédagogique en trois étapes, c'est-à-dire : entraînement de base, entraînement en réalité simple et entraînement en réalité complexe. Cette révision requiert beaucoup d'efforts et d'implication de la part du personnel.

La formation en ligne a fait son entrée au sein du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG). Depuis l'hiver 2011, les aspirants policiers inscrits au PFIPG doivent compléter deux activités de formation en ligne contribuant au développement de la compétence *Intervenir physiquement auprès de personnes*. Il s'agit des formations : *Caractéristiques d'une personne armée* et *Syndrome du délire agité*. Ces nouvelles activités de formation en ligne sont le fruit du récent partenariat entre l'École et le Réseau canadien du savoir policier.

La Direction du perfectionnement professionnel a assuré la mise à niveau de ses instructeurs en tenant des journées pédagogiques dédiées au tir, à l'emploi de la force et à l'alcootest. Quant à la Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie, elle a tenu 6 journées pédagogiques.

Le réseau de moniteurs de l'École peut maintenant compter sur le CIS (Carrefour de l'information et du savoir) pour se tenir informé des changements récents ou de nouvelles grâce à l'information rendue accessible sur son portail.

Quelque 80 personnes-ressources en matière d'alcootest provenant des différents corps de police du Québec ont participé, le 15 juin 2011, à la journée d'information organisée annuellement par la Direction du perfectionnement professionnel à l'École. Cette journée a permis aux représentants de la Société de l'assurance automobile du Québec de dresser un bilan des mesures récemment adoptées au Québec et des autres qui le seront dans la prochaine année afin de contrer la conduite avec les capacités affaiblies. Les participants ont pu échanger sur les pouvoirs et devoirs reliés à l'intervention policière en matière de conduite avec les capacités de conduite affaiblies, et plus particulièrement sur l'administration des épreuves de coordination de mouvements, ainsi que le rôle de l'agent évaluateur dans ce processus d'enquête.

Dans le but d'arrimer la formation aux nouvelles réalités de la pratique policière, l'École a enrichi certains contenus de cours de perfectionnement professionnel. Plus particulièrement, on parle des cours : *Actualisation des compétences du patrouilleur* et *Méthodes et techniques avancées d'enquête*. La formation *Agent de renseignement criminel* a également été revue selon les besoins du milieu en partenariat avec le Service du renseignement criminel du Québec.

***Nouvelles formations***

Toujours avec l'objectif de mieux perfectionner les policiers en exercice, l'École a ajouté de nouvelles formations à son calendrier des cours.

Pour une première fois au Québec, la formation ***Agent évaluateur*** a été offerte en français à 21 policiers. Celle-ci comprend une partie théorique d'une durée de 80 heures, complétée par un agrément sur le terrain qui, à cette occasion, a été offert à Phoenix en Arizona. Sous la supervision d'instructeurs accrédités par l'École, et soutenus par des interprètes, les étudiants ont réalisé une douzaine d'évaluations au cours desquelles ils ont eu à rencontrer et à dépister des personnes sous l'influence de drogues.

La nouvelle formation de ***Reconstitutionniste*** a été offerte à 12 policiers en mai et juin 2011. Il s'agit également d'une première formation développée en français. D'une durée de 5 semaines, cette formation permet de reconstituer une collision à partir de la scène de collision, d'élaborer un rapport d'expertise et de présenter les résultats de reconstitution lors d'un témoignage à la cour.

À la suite d'un important processus de consultation auprès des organisations policières, l'École a offert le nouveau cours ***Superviseur de patrouille*** d'une durée de 16 jours. Essentiellement pratique, ce cours cible plus particulièrement les principales responsabilités d'un nouveau superviseur.

Également, à la suite de la sélection du nouvel appareil alcootest par le ministère de la Sécurité publique et les corps de police québécois en 2009-2010, ainsi qu'à l'aménagement des locaux requis par cette formation, l'École a offert la nouvelle formation ***DataMaster DMT-C – Notions spécifiques***.

## Service à la clientèle

Au cours de l'exercice, l'École a complété l'aménagement d'une unité de détention-école comprenant une classe et un ensemble de plateaux de simulations reconstituant les éléments essentiels d'un centre de détention. Ces installations permettent de répondre aux besoins de la formation des quelque 200 agents des services correctionnels (ASC) que l'École s'est engagée à former annuellement en vertu d'une entente avec la Direction générale des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique.

## Recherches

Le projet de recherche avec l'Institut national de recherche scientifique (INRS) *Transmission intergénérationnelle de la culture policière* a été poursuivi. L'objectif de ce projet est de voir sur le terrain comment se déroule l'acquisition de la culture policière dans un contexte de différences générationnelles plus globales. Plus particulièrement, il permet d'examiner comment ce processus de socialisation professionnelle est vécu par les nouvelles recrues elles-mêmes et de cerner le point de vue des policiers expérimentés qui forment ou qui encadrent les nouvelles recrues.

## Activités et formation sur mesure

***Formation sur mesure***

Beaucoup d'énergies sont déployées par l'École pour offrir aux clientèles du milieu de la sécurité publique des programmes de formation développés en partenariat avec elles afin de répondre à leurs besoins spécifiques. Entre autres, les programmes de formation des agents des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique et des agents de la Société de transport de Montréal ont été développés selon une approche pédagogique mixte comprenant des activités d'apprentissage qui se déroulent tantôt à l'École, tantôt en milieu de travail. Une formation a préalablement été offerte aux agents formateurs afin qu'ils soient en mesure d'accompagner les étudiants lors du stage en milieu de travail. À la Direction des activités et de la formation sur mesure, l'apprentissage expérientiel en milieu de travail constitue une formule à prioriser pour assurer l'intégration des acquis.

De plus, l'École a procédé à l'élaboration du *Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur* destiné aux moniteurs œuvrant dans ce domaine. Ainsi, la formation de base, le maintien et l'enrichissement des compétences des agents armés relèveront de moniteurs qualifiés par l'École et seront offerts au sein même des entreprises spécialisées dans le convoyage de biens de valeur.

L'École a offert, au cours de l'année, plusieurs activités de formation en perfectionnement professionnel destinées aux policiers militaires du ministère de la Défense nationale. Le ministère a exprimé sa satisfaction à l'égard des produits et des services reçus et a démontré son intérêt à conclure au cours de la prochaine année, une entente-cadre avec l'École en raison de l'expertise qu'il lui reconnaisse.

***Formation autochtone***

Les activités de perfectionnement professionnel pour les corps de police autochtones ont principalement été données hors établissement par le personnel instructeur de l'École. Dans le cadre du perfectionnement professionnel en enquête, la clientèle autochtone s'est montrée plus particulièrement intéressée aux cours *Prélèvements d'échantillons d'ADN et prise d'empreintes digitales* et *Enquête sur les crimes à caractère sexuel, sur l'abus physique et le décès de jeunes enfants*.

## Échanges d'expertise aux plans national et international

Au plan national canadien, l'École a collaboré entre autres avec le Conseil canadien sectoriel de la police dans le cadre de deux projets. Le premier, qui s'échelonnera sur 2 ans, a pour objectif de créer un cadre national des apprentissages des compétences. Le second, d'une durée d'une année, vise la mise en place d'un processus de partage des meilleures pratiques de formation initiale à travers le Canada, dans le respect des compétences de chacun des partenaires impliqués.

***FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière***

Une délégation de l'École a participé au 2e congrès international FRANCOPOL qui s'est tenu à Paris les 6 et 7 juin 2011. L'École a été impliquée de diverses façons dans l'organisation du congrès, que ce soit au niveau des conférences, de la gestion financière de l'événement ou encore de la logistique. Le congrès a réuni 130 participants en provenance de 31 pays principalement de la Francophonie.

Les travaux des comités techniques FRANCOPOL mis en place au cours de l'exercice précédent ont été entrepris. Les principaux comités actifs auxquels l'École participe sont : approche par compétences, études et recherches, recrutement, sélection du personnel policier et CFIS/Documentalistes.

De plus, grâce au soutien financier de l'Organisation internationale de la Francophonie, le Comité technique FRANCOPOL CFIS (Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir) regroupant entre autres des membres de 6 pays africains, s'est réuni à Paris le 8 juin pour une formation sur l'utilisation du CFIS. La cyberthécaire, coordonnatrice du Carrefour de l'information et du savoir de l'École est responsable de ce comité technique et a offert la formation.

Finalement, les réseaux FRANCOPOL et State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS) ont permis à l'École de faire des demandes d'expertise à l'international sur des sujets comme : la conduite d'urgence, les tests de dépistage de drogues, ou encore l'application de la police communautaire au quotidien pour le policier-patrouilleur. L'École a également répondu à des demandes d'expertise sur des sujets comme : l'évaluation du respect des règles déontologiques, les psychologues participant au recrutement et à la formation des policiers, l'utilisation du Web 2.0 et des médias sociaux, ainsi que sur le contenu du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

***Missions***

En plus de la participation active à la vie du réseau FRANCOPOL, l'École soutient de multiples activités bilatérales aux plans national et international.

L'École a entre autres accueilli à deux reprises des responsables du projet visant la création d'une académie de police d'officiers en Haïti. Des discussions ont débuté au cours de l'année pour formaliser l'appui de l'École à la mise en place et au développement d'un nouveau curriculum de formation pour cette institution en construction.

Par ailleurs, dans le cadre des ententes de partenariat pour le partage des connaissances et des expertises dans le domaine de la formation policière, l'École a accueilli une délégation de l'École nationale de la police de Saint-Malo, et une délégation de formateurs de l'Académie Provinciale de Police Emilien Vaes de Jurbise en Belgique.

Finalement, une délégation française de 150 auditeurs de l'Institut national des hautes études de sécurité et de justice (INHESJ) a fait un court séjour à l'École. Ils ont ainsi pu visiter les lieux et assister à des présentations sur le système de formation policière québécois, la stratégie de formation de l'École, ses chantiers de recherche, la formation policière de niveau universitaire et les perspectives d'avenir en matière de formation. Cette visite s'intégrait à l'intérieur d'un séjour organisé par la Sûreté du Québec et FRANCOPOL.

# Résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles

La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* a été adoptée par le comité de direction en septembre 2010. Elle fait état de la mission, des valeurs, des services offerts, des différentes clientèles avec lesquelles elle traite, ainsi que des engagements rattachés à chacune de ces clientèles. La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* est disponible sur le site de l'École http://www.enpq.qc.ca/.

Afin de permettre le suivi au niveau de la déclaration de services aux citoyens, l'École a arrimé chacun des engagements qui y figurent à un indicateur de la *Planification stratégique 2008-2012* (voir la reddition de comptes aux pages qui suivent). En voici quelques exemples :

| Engagement | Indicateur* |
|---|---|
| ➢ L'École s'engage auprès de l'étudiant à :<br>o Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage : | N° 30<br>*Pourcentage de réalisation des activités visant l'accroissement de la performance* |
| ➢ L'École s'engage auprès de l'ensemble de ses clientèles à :<br>o Donner un service de qualité | N° 21<br>*Taux de satisfaction des clientèles cibles* |
| ➢ L'École s'engage auprès du partenaire à :<br>o Collaborer avec les acteurs du milieu | N° 9<br>*Nombre d'activités d'échange d'expertise entre l'École et les acteurs nationaux et internationaux* |

* La liste des indicateurs est disponible sur le site de l'École http://www.enpq.qc.ca/pdf/PlanifStrategique2008-2012_abreg.pdf dans la *Planification stratégique 2008-2012 – Version abrégée*.

**Résultats**

L'École s'engage à fournir une réponse à l'intérieur de 3 jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, d'en informer le demandeur par un accusé de réception et, au besoin, de convenir avec lui d'un délai de réponse. Une vérification effectuée à l'interne, auprès d'un échantillonnage aléatoire de demandes reçues, a révélé que le délai moyen de réponse aux demandes écrites de la clientèle se situait à 2 jours ouvrables en 2010-2011, comparativement à 4,9 jours ouvrables en 2009-2010.

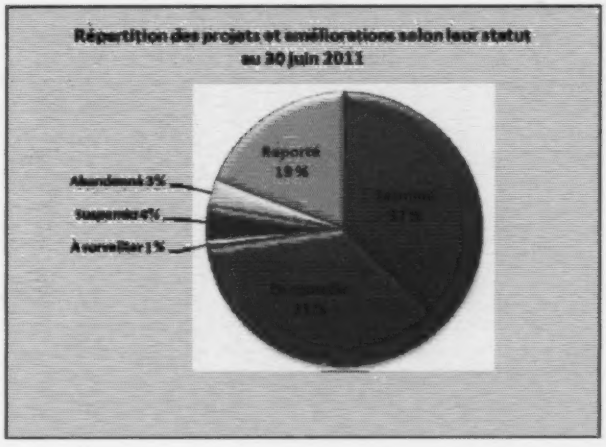
De plus, l'École a procédé à 374 sondages auprès de ses clients au cours de l'exercice. L'évaluation proportionnelle de la satisfaction de toutes les clientèles de l'École au niveau des enseignements, des installations et des services connexes mis à leur disposition a permis de dégager un taux de satisfaction global de 86 % pour l'année 2010-2011.

# Planification stratégique 2008-2012
# Présentation des résultats

La planification stratégique 2008-2012 est construite autour de trois grandes orientations. L'École déploie ses objectifs spécifiques en actions concrètes auxquelles elle rattache des indicateurs pertinents et des cibles réalistes. En évaluant ponctuellement le rendement des actions qu'elle privilégie, l'École, puisqu'elle s'est affairée à arrimer l'ensemble des éléments composant sa planification stratégique, est en mesure de constater son évolution, à court, à moyen et à long terme, vers l'atteinte de ses objectifs spécifiques. C'est précisément cette évolution qui fait l'objet d'une reddition de comptes dans le présent rapport annuel de gestion.

Cette section présente les résultats de l'École nationale de police du Québec pour l'année 2010-2011 en fonction des cibles fixées pour chacun des indicateurs liés à ses objectifs spécifiques. Les indicateurs et cibles, pour la plupart quantitatifs, sont soit liés aux activités récurrentes, soit aux activités de développement organisationnel, c'est-à-dire aux projets. Il est à noter que dans le but de s'arrimer au ministère de la Sécurité publique et de finaliser son plan stratégique entamé en 2008, **l'École a prolongé sa planification stratégique jusqu'en 2012. Ainsi, certains indicateurs ont dû être modifiés afin d'être cohérents avec l'évolution des dossiers de l'École pour la période couverte.**

En 2001, l'École a adopté l'approche par gestion de projets, approche qui consiste notamment à déterminer annuellement les projets constituant le portefeuille de projets, selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place centrale. Ces derniers sont par la suite classifiés selon leur degré d'urgence et d'importance. Les projets classés « Priorité 1 » se doivent d'être amorcés rapidement, c'est-à-dire avant la fin du premier semestre, tandis que ceux classés « Priorité 2 » peuvent débuter plus tardivement. Par ailleurs, qu'ils soient dits « Priorité 1 » ou « Priorité 2 », certains projets du portefeuille revêtent une importance supérieure aux autres. L'École attribue à ces projets incontournables, souvent de grande envergure, la mention « TOP ».




En 2010-2011, 89 projets et améliorations (dits projets dans ce rapport) étaient inscrits au portefeuille. La spécificité de celui-ci réside tant dans sa rigueur que dans sa capacité d'évoluer en fonction des environnements interne et externe tout en maintenant le cap sur la planification stratégique. En d'autres termes, l'approche par gestion de projets offre à l'École tant la rigueur que la flexibilité nécessaires pour atteindre ses objectifs. Les suivis réguliers permettent à l'École d'avoir une vision juste de l'avancement de ses projets et l'amènent ainsi à réviser mensuellement le statut accordé à chacun de ceux-ci, lequel est attribué selon le niveau d'atteinte de la cible annuelle fixée par la planification initiale. Bien que l'École vise à ce que le plus grand nombre de projets atteignent les statuts « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de chaque exercice financier, le contexte ne le permet pas toujours. Ainsi, l'École peut choisir de reporter, de suspendre ou d'abandonner certains projets et, s'il y a lieu, d'en ajouter de nouveaux.

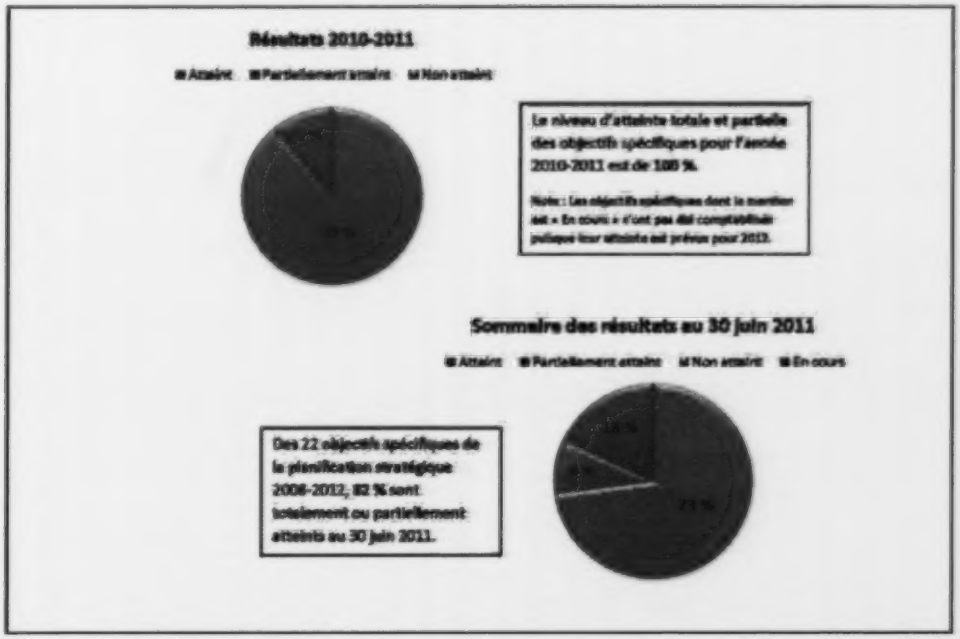
| Légende des statuts : | |
|---|---|
| Terminé : | Le projet, dans son ensemble, est complété. |
| En contrôle : | Le projet se déroule comme prévu et des actions sont mises en place lorsque requises afin d'assurer la maîtrise du projet. |
| À surveiller : | Certains obstacles freinent la réalisation du projet et pourraient avoir des impacts sur la finalité de ce dernier si aucune action n'est entreprise. |
| Action requise : | Des actions doivent être entreprises afin de résoudre les problématiques rencontrées et assurer l'atteinte des objectifs du projet. |
| Reporté : | Le projet a été reporté à une date ultérieure connue. |
| Suspendu : | Le projet est arrêté temporairement jusqu'à ce qu'une décision ou une action soit entreprise relativement à la reprise ou à l'abandon du projet. |
| Abandonné : | Le projet a été définitivement abandonné. |

# Sommaire des résultats

| OBJECTIFS | | RÉSULTATS 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | Référence |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **ORIENTATION 1** | | | | | |
| | **ÉLABORER UNE OFFRE DE FORMATION EFFICACE, EFFICIENTE ET NOVATRICE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU** | | | | | |
| 1.1.1 | Améliorer et développer l'expertise pédagogique de l'École | ◖ | ⊙ | ⊙ | | Page 44 |
| 1.2.1 | Répondre aux besoins de formation des corps de police | ◖ | ◖ | ● | | Page 46 |
| 1.2.2 | Maintenir à jour les activités de formation policière | × | ● | ● | | Page 48 |
| 1.2.3 | Renforcer la collaboration avec les acteurs du milieu | ● | ◖ | ◖ | | Page 49 |
| 1.3.1 | Positionner l'École comme un partenaire stratégique en matière de recherche et d'expertise-conseil | ● | ◖ | ● | | Page 51 |
| | **ORIENTATION 2** | | | | | |
| | **PROMOUVOIR ET FOURNIR DES SERVICES ADAPTÉS AUX BESOINS** | | | | | |
| 2.1.1 | Recentrer le positionnement de l'École sur le continuum de formation policière et renforcer son leadership | ● | ● | ● | | Page 53 |
| 2.1.2 | Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École | ● | × | ● | | Page 54 |
| 2.1.3 | Positionner l'École dans le secteur de la sécurité | ● | ◖ | ● | | Page 55 |
| 2.2.1 | Promouvoir l'offre de formation | × | × | ⊙ | | Page 57 |
| 2.2.2 | Offrir de la formation hors établissement et en déconcentration | ● | × | ● | | Page 58 |
| 2.3.1 | Doter l'École d'une approche de développement de cours et de diffusion d'activités de formation intégrant les nouvelles technologies de l'information | ⊙ | ⊙ | ⊙ | | Page 58 |
| 2.3.2 | Offrir des services en ligne aux clientèles internes et externes | ● | ⊙ | ● | | Page 59 |
| 2.4.1 | Répondre aux besoins des clientèles | ● | ● | ● | | Page 60 |
| 2.4.2 | Sensibiliser le personnel au service à la clientèle | ● | ● | ● | | Page 60 |
| | **ORIENTATION 3** | | | | | |
| | **ASSURER UNE SAINE GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS RESSOURCES** | | | | | |
| 3.1.1 | Améliorer la qualité de vie au travail | ● | ◖ | ◖ | | Page 61 |
| 3.1.2 | Développer les ressources humaines | ● | ● | ● | | Page 63 |
| 3.2.1 | Poursuivre la modernisation des ressources informationnelles utilisées pour la formation, la recherche et la gestion organisationnelle | × | × | ● | | Page 63 |
| 3.3.1 | Offrir des cours et des programmes aux meilleurs coûts possibles | ● | ● | ● | | Page 64 |
| 3.3.2 | Effectuer un suivi efficace de l'allocation des ressources | ● | ● | ● | | Page 65 |
| 3.3.3 | Développer et mettre à niveau les infrastructures | ● | ● | ● | | Page 66 |
| 3.4.1 | Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre | ⊙ | ⊙ | ⊙ | | Page 66 |
| 3.4.2 | Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable | ◖ | ◖ | ● | | Page 67 |

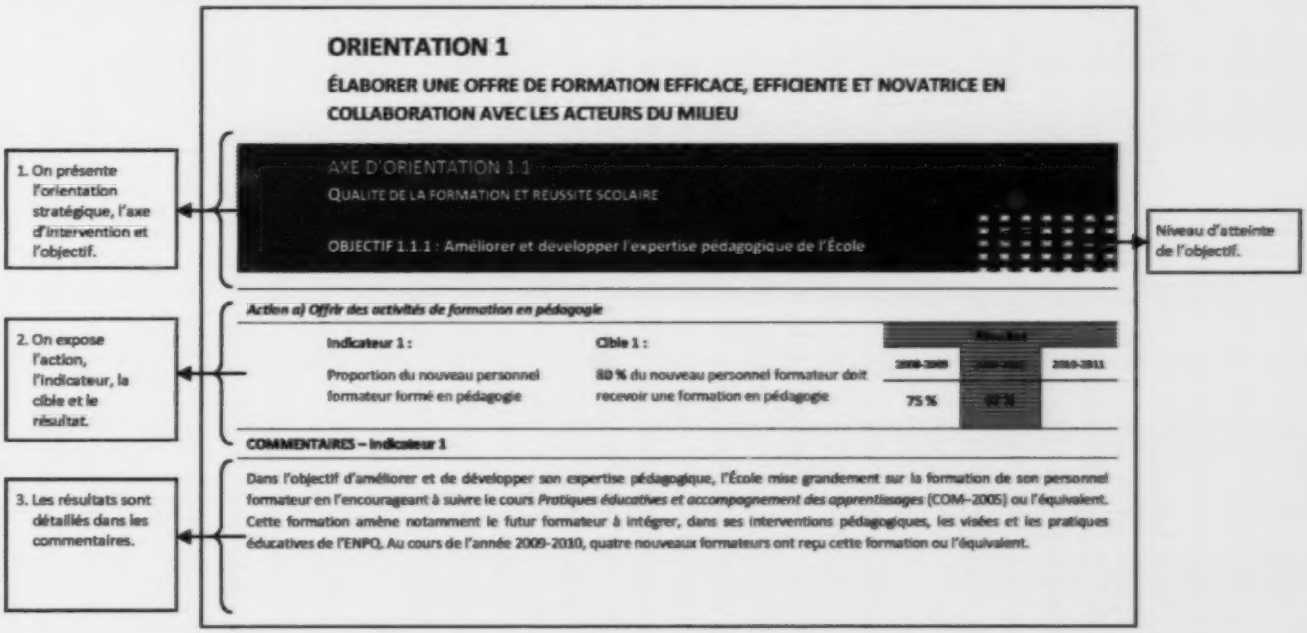
● Atteint ◖ Partiellement atteint × Non atteint ⊙ En cours

# Sommaire des résultats




# Éléments de présentation

**Chacun des résultats est présenté en trois parties :**



# ORIENTATION 1

## ÉLABORER UNE OFFRE DE FORMATION EFFICACE, EFFICIENTE ET NOVATRICE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU

### AXE D'ORIENTATION 1.1

QUALITÉ DE LA FORMATION ET RÉUSSITE SCOLAIRE

OBJECTIF 1.1.1 : Améliorer et développer l'expertise pédagogique de l'École

⊙ EN COURS

***Action a) Offrir des activités de formation en pédagogie***

| Indicateur 1 : | Cible 1 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Proportion du nouveau personnel formateur formé en pédagogie | **80 %** du nouveau personnel formateur doit recevoir une formation en pédagogie | **75 %** | **67 %** | **60 %** | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 1**

Dans l'objectif d'améliorer et de développer son expertise pédagogique, l'École mise grandement sur la formation de son personnel formateur en l'encourageant à suivre le cours *Pratiques éducatives et accompagnement des apprentissages* (COM–2005) ou l'équivalent. Cette formation amène notamment le futur formateur à intégrer, dans ses interventions pédagogiques, les visées et les pratiques éducatives de l'ENPQ. Au cours de l'année 2010-2011, 3 nouveaux formateurs ont reçu cette formation ou l'équivalent. Il est à noter que plusieurs formateurs ont débuté en fin d'exercice et n'ont donc pas pu recevoir la formation. Cette démarche sera faite l'an prochain.

***Action b) Offrir des activités de formation sur l'approche de développement de l'École***

| Indicateur 2 : | Cible 2 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Proportion du nouveau personnel développeur formé sur l'approche de développement de l'École | **80 %** du nouveau personnel développeur doit recevoir une formation annuelle sur l'approche de développement de l'École | **100 %** | **S.O.** | **S.O.**[1] | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 2**

L'École mise également sur la formation de son personnel développeur en l'accompagnant dans sa démarche de développement d'une activité de formation selon l'approche par compétences. Ainsi, des séances d'information sont organisées annuellement par des conseillers pédagogiques visant expressément l'accroissement des compétences du personnel.

De plus, une section sur l'approche de développement de l'École a été intégrée à la séance annuelle de formation en gestion de projets tenue le 9 septembre dernier. Une quarantaine de participants y étaient présents.

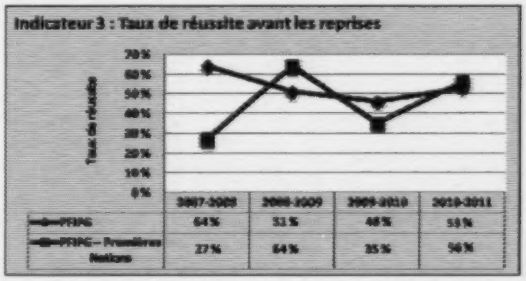
[1] Aucun nouveau personnel développeur n'a fait son entrée à l'École au cours de l'exercice financier 2010-2011.

*Action c) Mettre en place une structure de soutien à la réussite scolaire*

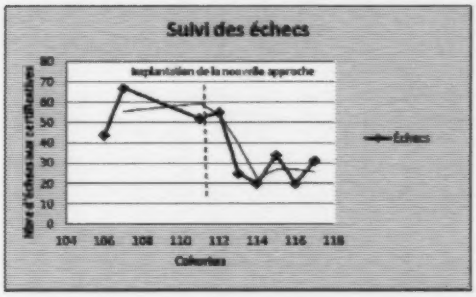
| Indicateur 3 : | Cible 3 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Taux de réussite scolaire avant les reprises | Augmentation de **5 %** d'ici 2012 | En cours | En cours | En cours | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 3**

Ayant à cœur la réussite des aspirants policiers inscrits au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG), l'École suit de près l'évolution du taux de réussite avant les reprises. Au 30 juin 2011, ce taux s'élève à 53 % pour les aspirants policiers, et à 56 % pour les aspirants policiers des Premières Nations.




Bien que l'École n'ait pas diminué ses exigences quant à la réussite du programme, une nouvelle approche de suivi des aspirants policiers, ainsi que des modifications apportées au contexte d'évaluation des apprentissages, ont permis d'améliorer le taux de réussite au cours de la dernière année. Le graphique suivant illustre la diminution des échecs à la suite de l'implantation des formations d'appoint et d'un coaching personnalisé. La révision du PFIPG intégrera cette nouvelle approche dans le nouveau programme.




Il est à noter que le taux de réussite après les reprises se situe à 97 %.

AXE D'ORIENTATION 1.2

DÉVELOPPEMENT ET ACTUALISATION DES COURS ET DES PROGRAMMES

OBJECTIF 1.2.1 : Répondre aux besoins de formation des corps de police

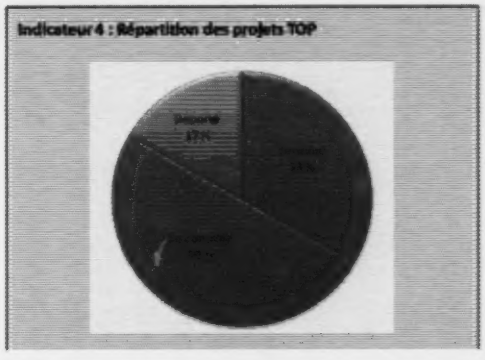
● ATTEINT

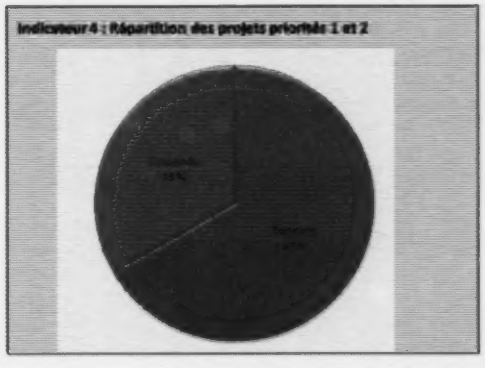
***Action a) Développer des activités de formation en lien avec le* Règlement sur les services policiers que les corps de police municipaux et la Sûreté du Québec doivent fournir selon leurs compétences**

| Indicateur 4 : | Cible 4 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Pourcentage de réalisation des projets de développement des activités de formation répondant aux besoins des corps de police en lien avec le Règlement sur les services policiers selon les échéanciers établis | **70 %** des projets[1] classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | **75 %** | **33 %** | **83 %** | |
| | **60 %** des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | **83 %** | **75 %** | **67 %** | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 4**

Des 9 projets liés à l'indicateur 4 intégrés dans le portefeuille 2010-2011 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 83 % des projets classés TOP et 67 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :




Projet TOP lié à l'indicateur 4 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-22 : Développement du cours Renseignement criminel – Agent de renseignement (CRI-1014)***
- ***1-29 : Développement du cours Reconstitutionniste (SER-2010)***
- ***1-69 : Développement d'une formation pour les officiers cadres sur l'évaluation des niveaux de risque et autorisation d'intervention dynamique planifiée***
- ***1-70 : Projet et entente avec le SPVQ, la SQ et le SPVM sur la formation GI, Membre d'un groupe d'intervention (FOR-3003)***
- ***1-91 : Développement du cours Agent évaluateur – Évaluation et classification des drogues (SER-2030)***

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 4 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-30 : Développement du cours Méthodes et techniques avancées d'enquête (CRI-1017)***
- ***1-97 : Développement du cours Enquête policière – Délit informatique***

[1] Le terme « Projets » englobe l'ensemble des projets et des améliorations du portefeuille 2010-2011.

***Action b) Développer des activités de formation en lien avec les autres besoins de formation des corps de police***

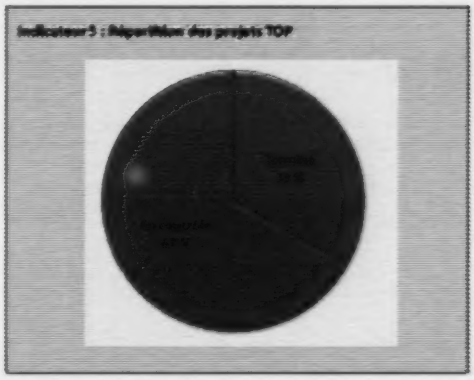
| **Indicateur 5 :** | **Cible 5 :** | **Résultat** | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Pourcentage de réalisation des projets de développement des activités de formation répondant aux autres besoins des corps de police selon les échéanciers établis | **70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | **0 %** | **67 %** | **100 %** | |
| | **60 %** des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | **67 %** | **100 %** | **100 %** | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 5**

Des 5 projets liés à l'indicateur 5 intégrés dans le portefeuille 2010-2011 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ».

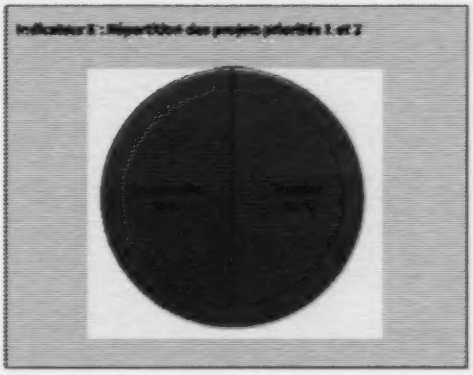
Projets classés TOP liés à l'indicateur 5 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-61 : Développement du cours Technicien qualifié en alcootest – DataMaster DMT-C (SER-1050)***
- ***1-73 : Révision du programme de formation initiale en gestion policière***
- ***1-90 : Révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie***



Projet classé priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 5 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-58 : Développement d'une activité de formation liée à l'opérationnalisation des principes de police communautaire***
- ***2-54 : Développement du cours Agent évaluateur – Requalification (SER-2037)***



## OBJECTIF 1.2.2 : Maintenir à jour les activités de formation policière

● ATTEINT

***Action a) Actualiser les activités de formation pour mieux répondre aux besoins des corps de police***

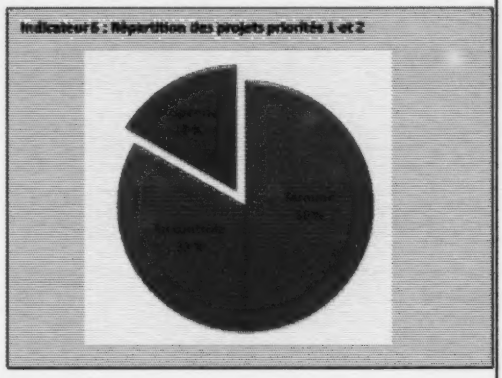
| Indicateur 6 : | Cible 6 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2010-2011 |
| Pourcentage de réalisation des projets d'actualisation des activités de formation répondant aux besoins des corps de police selon les échéanciers établis | **70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | S. O. | S.O. | S.O. [1] | |
| | **60 %** des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | 56 % | 87 % | 83 % | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 6**

Des 6 projets liés à l'indicateur 6 intégrés dans le portefeuille 2010-2011 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 83 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 6 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***2-23 : Actualisation du cours Cadre légal et technique lié à la patrouille nautique (SER-1045)***
- ***2-59 : Actualisation du cours Opération planifiée de contrôle routier – OPCR (SER-1036)***
- ***2-72 : Actualisation du cours Entrée dynamique planifiée à risque faible (en lien avec FOR-1039)***
- ***2-86 : Actualisation des compétences du patrouilleur (PAG-1006)***
- ***2-99 : Actualisation des activités de formation – suivi par thématiques (projet-pilote)***




[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2010-2011 n'est associé à l'indicateur 6.

***Action b) Actualiser les activités de formation en fonction des préoccupations sociétales, gouvernementales et ministérielles***

| Indicateur 7 : | Cible 7 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Taux de réalisation des actions déclarées dans les plans gouvernementaux | Réalisation de **80 %** des actions mentionnées dans les plans gouvernementaux d'ici 2012 | En cours | En cours | En cours | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 7**

Afin de s'assurer que ses stratégies de formation sont adéquates, l'École tient compte des préoccupations gouvernementales dans le développement et l'actualisation de ses programmes. À cet effet, elle a élaboré un tableau de suivi des plans d'action et préoccupations gouvernementales. Au 30 juin 2011, 66 % des actions mentionnées dans les plans d'action sont réalisées, en comparaison à 58 % en 2009-2010.

## OBJECTIF 1.2.3 : Renforcer la collaboration avec les acteurs du milieu

**PARTIELLEMENT ATTEINT**

***Action a) Établir des partenariats nationaux et internationaux***

| Indicateur 8 : | Cible 8 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Nombre d'ententes avec des partenaires nationaux et internationaux | 2 ententes par année | 6 | 6 | 10 | |
| | 2 ententes mises en œuvre par année | 3 | 3 | 13 | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 8**

L'École a établi 10 nouvelles ententes au cours de l'année 2010-2011 :

- 7 ententes abrégées avec le ministère de la Défense nationale pour la Police militaire, dans l'attente d'une entente-cadre.
- 2 ententes avec le Conseil sectoriel de la police pour le développement d'un cadre national des apprentissages et des compétences, ainsi que pour la mise en place d'un processus de partage des meilleures pratiques de formation initiale à travers le Canada.
- 1 entente avec l'Organisation internationale de la Francophonie pour la phase 2 du développement du CFIS.

Par ailleurs, 13 ententes ont été mises en œuvre au cours de l'exercice 2010-2011, dont les 10 mentionnées précédemment ainsi que :

- 2 échanges de formateurs et d'expertise dont l'une avec l'École nationale de police de Saint-Malo et l'autre avec l'Académie Provinciale de Police Emilien Vaes de Jurbise en Belgique.
- 1 entente avec le Réseau canadien du savoir policier afin de jouer un rôle-conseil quant aux initiatives de formation en ligne du Conseil sectoriel de la police et de contribuer à l'évolution du processus d'identification des sujets qui seraient appropriés.

***Action b) Stimuler les échanges d'expertise tant au plan national qu'international***

| **Indicateur 9 :** Nombre d'activités d'échange d'expertise entre l'École et les acteurs nationaux et internationaux | | **Résultat** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Cible** | **2006-2007** | **2007-2008** | **2008-2009** | **2009-2010** | **2010-2011** | **2011-2012** |
| Délégations accueillies par année | 12 | 10 | 14 | 3 | 5 | 11 | |
| Missions canadiennes par année | 5 | 1 | 0 | 3 | 1 | 8 | |
| Missions étrangères par année | 5 | 3 | 7 | 7 | 1 | 2 | |
| Colloque/congrès/conférence et séminaire international organisé par l'École aux deux ans | 1 | - | - | 1 | 0 | 0 | |
| Colloque/congrès/conférence et séminaire national par année organisé par l'École | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | |
| Participations par année à des colloques/congrès/conférences et séminaires en tant que conférencier | 5 | 5 | 4 | 8 | 2 | 3 | |
| Participations par année à des colloques/congrès/conférences et séminaires en tant qu'auditeur | 70 | 63 | 66 | 93 | 63 | 60 | |
| Participations par année à des rencontres de comités techniques et instances, entre autres, de FRANCOPOL | 10 | | | | | 15 | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 9**

Les paramètres gouvernementaux découlant du projet de loi 100 au niveau des restrictions budgétaires ont un impact direct sur l'atteinte de cette cible. Ainsi, l'École a réduit les déplacements du personnel dans le cadre de leurs activités et privilégie l'utilisation de la vidéoconférence en remplacement de certains déplacements.

## AXE D'ORIENTATION 1.3

RECHERCHE ET EXPERTISE-CONSEIL

OBJECTIF 1.3.1 : Positionner l'École comme un partenaire stratégique en matière de recherche et d'expertise-conseil

● ATTEINT

***Action a) Participer à des projets de recherche novateurs***

| Indicateur 10 : | Cible 10 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Pourcentage de réalisation des projets de recherche selon les échéanciers établis dans l'agenda de recherche | **70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | **100 %** | **100 %** | **100 %** | |
| | **60 %** des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | **100 %** | **0 %** | **67 %** | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 10**

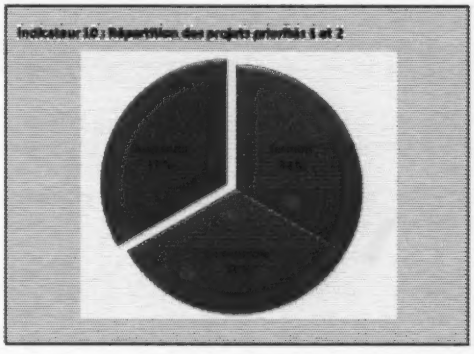
Des 5 projets liés à l'indicateur 10 qui ont été intégrés dans le portefeuille 2010-2011 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et 67 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projets classés TOP liés à l'indicateur 10 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-17 : Formation en conduite d'urgence – Suivi des recommandations du coroner et de la CSST***
- ***1-71 : Nouvelles conditions d'admission : Volets TJS et M-Pulse***

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 10 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-13 : Réalisation d'une étude de benchmarking sur les écoles de police du Canada***
- ***1-16 : Étude sur l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y – Volet transmission intergénérationnelle de la culture policière***



| Indicateur 11 : | Cible 11 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Nombre de publications scientifiques | 1 par année | 1 | 1 | 1 | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 11**

À la suite de l'analyse du deuxième rapport (réalisé en 2009-2010) en lien avec le projet *1-16 Réalisation d'une étude sur l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y* et touchant spécifiquement le volet « Transmission intergénérationnelle de la culture policière », l'École a convenu avec l'INRS de réorienter sa recherche pour 2010-2011.

Ainsi, l'objectif initial du projet, qui était de voir sur le terrain comment se déroule l'acquisition de la culture policière dans un contexte de différences générationnelles plus globales, s'est clarifié et est devenu, d'une part, d'examiner comment ce processus de socialisation professionnelle est vécu par les nouvelles recrues elles-mêmes et, d'autre part, de cerner le point de vue des policiers expérimentés qui forment ou qui encadrent les nouvelles recrues. Les travaux tendent à démontrer que le choc générationnel évoqué ne se vit pas tant au contact de policiers de différentes générations, mais plutôt dans l'insertion de ces jeunes policiers dans une organisation policière qui répond mal à leurs aspirations de diverses natures.

# ORIENTATION 2

## PROMOUVOIR ET FOURNIR DES SERVICES ADAPTÉS AUX BESOINS

### AXE D'ORIENTATION 2.1

NOTORIÉTÉ

**OBJECTIF 2.1.1 : Recentrer le positionnement de l'École sur le continuum de formation policière et renforcer son leadership**

● ATTEINT

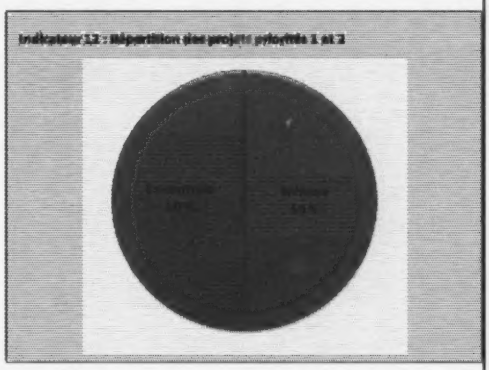
***Action a) Organiser des activités renforçant le leadership de l'École***

| Indicateur 12 : | Cible 12 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Pourcentage de réalisation des activités visant à renforcer le leadership de l'École selon les échéanciers établis | **70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | S. O. | 100 % | S. O.[1] | |
| | **60 %** des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | 67 % | 100 % | 100 % | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 12**

Les 2 projets liés à l'indicateur 12 intégrés dans le portefeuille 2010-2011 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ».

- ***1-01 : Réalisation d'un lieu à la mémoire des policiers sur le terrain de l'École incluant un aménagement commandité***
- ***2-08 : Positionnement de l'École sur les comités en lien avec le PFIPG***



[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2010-2011 n'était associé à l'indicateur 12.

## OBJECTIF 2.1.2 : Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École

● ATTEINT

***Action a) Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École***

| Indicateur 13 : | Cible 13 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Nombre d'entrevues, de reportages et de publications institutionnelles | 110 en 2008-2009<br>Augmentation de 5 % par année par rapport à la cible | 171 | 83 | 193 | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 13**

Plusieurs événements ont contribué à placer l'École à l'avant-scène dans les médias au cours de l'année 2010-2011, permettant ainsi l'atteinte de la cible. Parmi ceux-ci, on retrouve entre autres l'entrée en fonction de M^me^ Marie Gagnon, nouvelle directrice générale; l'ajout de 2 nouveaux tests d'admission à l'École; l'enquête du coroner dans l'affaire Villanueva en raison du témoignage de Bruno Poulin, expert-conseil à l'École; certains événements ponctuels tels la Journée portes ouvertes et la Journée de reconnaissance policière, lesquels offrent toujours une visibilité médiatique notable.

Enfin, en plus de ses publications institutionnelles régulières, l'École a mis à jour sa *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles.*

| Indicateur 14 : | Cible 14 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Nombre de visites du site Web | Augmentation de 5 % par année par rapport à l'année de référence | 11,5 % | 2,1 % | 8,2 % | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 14**

**Indicateur 14 : Nombre de visites du site Web**

| | 2007-2008* | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
|---|---|---|---|---|---|
| Objectif (+ 5 % par année) | - | + 5 % (166 540) | + 5 % (174 867) | + 5 % (183 610) | + 5 % (192 791) |
| Résultats | 158 610 | + 11,5 % (176 788) | + 2,1 % (170 108) | + 8,2 % (189 141) | |

*L'année 2007-2008 a été choisie comme année de référence.

En plus des visites du site Web, l'École compte 1 334 amis Facebook qui suivent hebdomadairement l'évolution et les nouveautés de l'organisation par le biais de la page institutionnelle. Les liens publiés sur la page Facebook mènent en majeure partie au site Web, ce qui explique en partie la hausse de l'achalandage. L'École a donc dépassé sa cible au cours de 2010-2011.

## OBJECTIF 2.1.3 : Positionner l'École dans le secteur de la sécurité

● ATTEINT

***Action a) Organiser des activités permettant à l'École de se positionner dans le secteur de la sécurité***

| Indicateur 15 : | Cible 15 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Pourcentage de réalisation des projets permettant à l'École de se positionner dans le secteur de la sécurité selon les échéanciers établis | **70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | **100 %** | **0 %** | **S. O.**[1] | |
| | **60 %** des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | **75 %** | **100 %** | **100 %** | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 15**

Les objectifs fixés dans le cadre du projet *1-74 : Réalisation d'une étude de faisabilité relative à la création d'une école de sécurité intérieure* ont été atteints au cours de l'année 2010-2011. L'École s'est donc positionnée davantage dans le secteur de la sécurité publique, notamment par l'intégration des nouvelles clientèles suivantes :

- Société de transport de Montréal
- Autorité des marchés financiers
- Constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique
- Agents des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique

Une mise à jour annuelle de la cartographie du positionnement de l'École dans ce secteur est prévue pour les prochaines années.

[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2010-2011 n'était associé à l'indicateur 15.

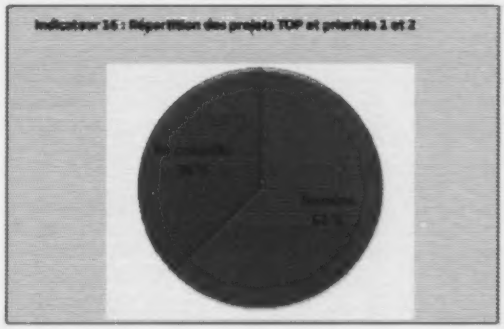
***Action b) Étendre les services de formation aux clients du milieu de la sécurité (autres que les corps de police)***

| Indicateur 16 : | Cible 16 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Pourcentage de réalisation des nouveaux projets pour les clients du milieu de la sécurité publique selon les échéanciers établis | Réalisation de **80 %** des nouveaux projets pour les clients de la sécurité publique selon les échéanciers établis | **83 %** | **100 %** | **100 %** | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 16**

Des 8 projets liés à l'indicateur 16 intégrés dans le portefeuille 2010-2011 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ».

Projets liés à l'indicateur 16 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »




- ***1-46 : Révision de formations de base destinées aux constables spéciaux***
- ***1-55 : Développement d'une formation en emploi de la force dans le domaine du convoyage de biens de valeur***
- ***1-83 : Élaboration du programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels***
- ***1-84 : Développement d'un programme de formation destiné aux gestionnaires de premier niveau des classes 6 à 10 du ministère de la Sécurité publique***
- ***1-85 : Élaboration d'une activité d'intégration pour la Direction générale de la Faune***
- ***1-86 : Développement d'une formation en enquête pour les enquêteurs de l'Autorité des marchés financiers***
- ***1-87 : Révision du programme de formation initiale des inspecteurs de la Société de transport de Montréal***
- ***2-87 : Soutien au développement de nouvelles clientèles et à la négociation d'ententes particulières***

## AXE D'ORIENTATION 2.2

### OFFRE DE FORMATION

### OBJECTIF 2.2.1 : Promouvoir l'offre de formation

◉ EN COURS

***Action a) Élaborer, mettre en œuvre et actualiser le plan de marketing pour les services de l'École***

| *Indicateur 17 :* | *Cible 17 :* | *Résultat* | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *2008-2009* | *2009-2010* | *2010-2011* | *2011-2012* |
| *Pourcentage de réalisation des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis* | *Élaboration du plan de marketing en 2008-2009*<br>*Réalisation de 80 % des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis pour les années suivantes* | *Non atteinte* | *Non atteinte*<br>*5 %* | | |

| Indicateur 17 : | Cible 17 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Pourcentage de réalisation des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis | Intégration du plan marketing dans le plan de travail du Bureau des affaires institutionnelles et des communications<br>Réalisation de 80 % des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis pour les années suivantes | | | Atteint | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 17**

Plusieurs actions marketing ont été entreprises au cours de l'année 2010-2011, notamment les débuts des travaux en lien avec la refonte du site Internet, la finalisation de l'inventaire des pratiques d'affaires, la publication de 6 bulletins en ligne, la révision de la *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* et la consultation de la clientèle externe pour la priorisation des projets de développement de l'année 2011-2012.

L'École a également tenu ses activités de promotion régulières comme la Journée portes ouvertes, en plus d'organiser des visites de l'École pour différentes clientèles (conseillers en orientation des cégeps, anciens séminaristes du Séminaire de Nicolet, etc.) et de recevoir plus d'une dizaine de délégations nationales et internationales.

## OBJECTIF 2.2.2 : Offrir de la formation hors établissement et en déconcentration

● ATTEINT

***Action a) Maintenir le niveau d'achalandage des activités de formation en déconcentration et de formation hors établissement***

| Indicateur 18 : | Cible 18 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2010-2011 |
| Pourcentage à maintenir dans les activités de formation hors établissement et en déconcentration | Maintien en 2008-2009<br>Augmentation de 5 % par année par rapport à la cible | Maintien | Maintien | Hausse | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 18**

Au plan statistique, 9 % des activités de formation de l'École ont été données hors établissement et 9 % en déconcentration. Cette hausse s'explique notamment par la méthode diffusion pour les programmes de formation de la Société de transport de Montréal et des agents de services correctionnels du MSP, qui prévoit, dans chacun des cas, une semaine de formation en milieu de travail.

| | 2007-2008* | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 |
|---|---|---|---|---|
| Objectif (+ 5 % par année) | | Maintien | 6,3 % | 6,6 % |
| Activités de formation hors établissement | 6 % | 7 %<br>(37 985) | 6 %<br>(37 594) | 9 %<br>(52 074) |
| Objectif (+ 5 % par année) | | Maintien | 7,4 % | 7,7 % |
| Activités de formation en déconcentration | 7 % | 7 %<br>(39 456) | 7 %<br>(43 112) | 9 %<br>(53 652) |

*L'année 2007-2008 a été choisie comme année de référence.

Note : En tenant compte uniquement de la clientèle policière, le taux des activités de formation hors établissement est à 6 %, tandis que le taux des activités de formation en déconcentration est à 10 %.

# AXE D'ORIENTATION 2.3

## TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

## OBJECTIF 2.3.1 : Doter l'École d'une approche de développement de cours et de diffusion d'activités de formation intégrant les nouvelles technologies de l'information

◎ EN COURS

***Action a) Intégrer des éléments technologiques dans les activités de formation***

| Indicateur 19 : | Cible 19 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Nombre d'activités de formation ayant nouvellement intégré des éléments technologiques selon les besoins manifestés | 20 activités d'ici 2012 | En cours | En cours | En cours | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 19**

Au cours de 2010-2011, l'École s'est positionnée sur le choix d'un système de gestion de l'apprentissage (Moodle), et a entrepris son implantation. Son intégration formelle a donc débuté en cours d'année et les cohortes du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie y ont désormais accès à titre de portail. On y retrouve également 4 formations en ligne, 2 offertes au perfectionnement professionnel (LERDS et Technicien qualifié en alcootest), et 2 au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (acquises du Réseau canadien du savoir policier). Dans le cadre de la révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, plusieurs possibilités sont actuellement analysées afin d'intégrer des éléments technologiques dans la formation, plus précisément au niveau de la diffusion du contenu, par le biais de séminaires en ligne, d'études de cas (2 études de cas ont déjà été élaborées « Contrôle de périmètre » et « Tireur actif ») et d'outils collaboratifs. L'utilisation de télévoteurs de *TurningPoint* se poursuivra également.

De plus, l'École a fait l'acquisition de 2 nouveaux simulateurs de conduite, en plus d'intégrer à titre expérimental dans ses véhicules des caméras véhiculaires et 360° afin d'en vérifier leur utilité en formation. **Au total, une douzaine d'activités de formation ont intégré des éléments technologiques à ce jour.**

## OBJECTIF 2.3.2 : Offrir des services en ligne aux clientèles internes et externes

● ATTEINT

***Action a) Offrir des activités de formation en ligne***

| Indicateur 20 : | Cible 20 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Pourcentage de réalisation des activités de formation en ligne selon les échéanciers établis | **70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | **100 %** | En cours | **100 %** | |
| | **60 %** des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | **100 %** | En cours | **S. O.**[1] | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 20**

Projets liés à l'indicateur 20 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-67 : Projet-pilote : Diffusion de formations en ligne du RCSP***
- ***1-89 : Étude de faisabilité relative à l'intégration d'un système de gestion des apprentissages***

À la suite du rapport final de l'étude de faisabilité relative à l'intégration d'un système de gestion des apprentissages, l'École a mis de l'avant l'intégration du système retenu, c'est-à-dire Moodle. Deux formations en ligne provenant du Réseau canadien du savoir policier y ont été ajoutées dans le cadre du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Il s'agit des formations : *Caractéristiques d'une personne armée* et *Syndrome du délire agité*. Ces activités sont actuellement traduites et disponibles sur le portail pour les étudiants dans le cadre du développement de la compétence *Intervenir physiquement auprès de personnes.*

[1] Aucun projet classé priorités 1 et 2 dans le portefeuille 2010-2011 n'était associé à l'indicateur 20.

## AXE D'ORIENTATION 2.4
APPROCHE CLIENT

### OBJECTIF 2.4.1 : Répondre aux besoins des clientèles

● ATTEINT

***Action a) Réaliser des sondages auprès des clientèles cibles***

| Indicateur 21 : | Cible 21 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Taux de satisfaction des clientèles cibles | 80 % par année | 88,1 % | 87,4 % | 86 % | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 21**

La satisfaction des clientèles cibles est une préoccupation constante pour l'École. C'est pour cette raison qu'un processus rigoureux de consultation des clientèles est en vigueur depuis 2010. Afin que l'École réalise les sondages dans les règles de l'art et rende disponible des analyses qui soient valides et pertinentes, elle a mis en place des mécanismes de régulation permettant de coordonner efficacement les efforts et de standardiser les différents sondages institutionnels tout en se souciant de préserver la confidentialité des répondants et en s'assurant de l'objectivité des personnes impliquées dans l'administration des consultations et leurs analyses.

D'abord, les clientèles sont appelées à évaluer les enseignements. Ces évaluations consistent à apprécier différentes caractéristiques d'une formation et son efficacité par rapport à l'atteinte d'objectifs. On s'intéresse ici autant aux objectifs et contenus de la formation, à l'approche et aux dispositifs pédagogiques déployés, qu'aux acteurs qui y interviennent (formateurs, comédiens, etc.). Elles évaluent également les installations et les services connexes mis à leur disposition lors de leur passage à l'École.

L'évaluation proportionnelle de la satisfaction de toutes les clientèles de l'École a permis de dégager un taux de satisfaction global de 86 % pour l'année 2010-2011.

### OBJECTIF 2.4.2 : Sensibiliser le personnel au service à la clientèle

● ATTEINT

***Action a) Former le personnel de l'École au service à la clientèle***

| Indicateur 22 : | Cible 22 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Nombre de membres du personnel formés au service à la clientèle | **20 par année** | 21 | 28 | 142 | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 22**

L'excellence du service à la clientèle étant une priorité pour l'ENPQ, une formation intitulée « Savoir dire, savoir-faire! » a été offerte à 7 membres de son personnel qui entretiennent des liens directs avec la clientèle interne ou externe. Lors de cette formation, les thèmes suivants ont été abordés : les règles de bonne conduite, se distinguer des autres, la communication verbale et non-verbale.

De plus, l'École a mis à jour sa déclaration de services aux citoyens qui était en vigueur à l'École depuis octobre 2002, à la lumière des nouvelles réalités et des nouveaux développements de l'École. Des séances d'information dédiées au personnel sont prévues à cet effet pour le début de l'année 2011-2012. La nouvelle *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* est d'ailleurs disponible sur le site Internet de l'École.

Enfin, le déploiement de la nouvelle téléphonie IP a été ponctué d'une formation à l'ensemble du personnel, laquelle touchait tant l'aspect fonctionnel du nouvel outil que l'aspect relationnel avec l'interlocuteur. Cette formation a permis de faire un rappel sur les bonnes pratiques pour la prise et le transfert d'un appel, l'élaboration de son message d'absence et de son message d'accueil, etc.

# ORIENTATION 3

## ASSURER UNE SAINE GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS RESSOURCES

### AXE D'ORIENTATION 3.1

RESSOURCES HUMAINES

**OBJECTIF 3.1.1 : Améliorer la qualité de vie au travail**

**PARTIELLEMENT ATTEINT**

***Action a) Mettre en œuvre des mesures ayant un impact sur la qualité de vie au travail***

| ***Indicateur 23 :*** | ***Cible 23 :*** | ***Résultat*** | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ***2008-2009*** | ***2009-2010*** | ***2010-2011*** | ***2011-2012*** |
| *Nombre de domaines ciblés par le sondage sur la qualité de vie au travail qui ont été améliorés en 2011* | *7 domaines améliorés sur les 10 ciblés par le sondage sur la qualité de vie au travail en 2011* | *En cours* | *En cours* | | |

| **Indicateur 23 :** | **Cible 23 :** | **Résultat** | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | **2008-2009** | **2009-2010** | **2010-2011** | **2011-2012** |
| État d'avancement du Plan d'amélioration de la qualité de vie au travail | Statut « En contrôle » à la fin de chaque exercice financier | | | En contrôle | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 23**

Le deuxième sondage sur la qualité de vie au travail, prévu pour 2010-2011 a finalement été annulé étant donné les nouvelles orientations de la direction générale de participer au défi Meilleur employeur. Cependant, les actions planifiées dans le Plan d'amélioration de la qualité de vie au travail à la suite du premier sondage du CLIPP (Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales) se sont poursuivies dans le but d'améliorer les domaines ciblés par celui-ci. À titre d'exemple, le programme de reconnaissance des employés a été révisé dans le but de mieux répondre aux nouvelles réalités du marché du travail.

***Action b) Augmenter les activités de prévention des accidents de travail***

| Indicateur 24 : | Cible 24 : | Résultat 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
|---|---|---|---|---|---|
| Nombre d'activités organisées afin de prévenir les accidents de travail | 2 activités de prévention par année | 2 | 4 | 3 | |
| | 6 tournées de prévention | 6 | 2 | 1 | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 24**

Dans un premier temps, 3 activités de prévention des accidents de travail ont été organisées au cours de l'année 2010-2011 touchant spécifiquement l'intervention ergonomique sur 14 postes de travail, les tests d'audition à la salle de tir et l'analyse comparative des résultats, ainsi que la formation RCR (réanimation cardiorespiratoire) et DEA (défibrillateur externe automatisé).

Dans un deuxième temps, une tournée de prévention a été faite par les représentants du comité de santé et de sécurité du travail afin de présenter plus particulièrement les fiches signalétiques et pour inspecter les trousses de premiers soins que l'on retrouve dans divers secteurs de l'École. Cette visite a également pour but de repérer les risques d'accident du travail et de rencontrer les employés. La rencontre permet aux représentants d'avoir une meilleure connaissance du milieu de travail et de faire de la prévention. Étant donné l'effort consacré au niveau des points névralgiques et des besoins ciblés au cours de l'année 2008-2009, les tournées de prévention ont été moins nombreuses pour l'exercice 2010-2011.

***Action c) : Réduire les absences du personnel***

| Indicateur 25 : | Cible 25 : | Résultat 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
|---|---|---|---|---|---|
| Nombre de jours d'absence pour cause de maladie et accidents du travail | Réduction de 5 % d'ici 2012 | En cours | En cours | En cours | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 25**

Au 30 juin 2011, une diminution de 30,4 % des absences du personnel a été enregistrée pour la moyenne de 2008-2011 en comparaison avec l'année de référence. Bien que le nombre d'accidents de travail ait augmenté, on remarque une diminution du nombre de jours d'absence en accidents du travail.

| Absences du personnel | 2007-2008* | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 |
|---|---|---|---|---|
| Jours d'absence en maladie | 2 483 | 1 954** | 1 917 | 1 844 |
| Jours d'absence en accidents du travail*** | 481 | 387 | 40 | 48 |
| Total | 2 964 | 2 341 | 1 957 | 1 892 |
| | | | ↘ 27,5 % | ↘ 30,4 % |

* L'année 2007-2008 a été choisie comme année de référence.
** Cette donnée a été révisée afin de tenir compte des départs en préretraites, comme c'était le cas pour l'année de référence 2007-2008.
*** Cette donnée a été révisée pour les années 2007-2008 et 2008-2009 afin de tenir compte des employés réguliers et occasionnels.

## OBJECTIF 3.1.2 : Développer les ressources humaines

● ATTEINT

***Action a) Mettre en œuvre et actualiser le Plan de développement des ressources humaines (PDRH)***

| Indicateur 26 : | Cible 26 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| État d'avancement du PDRH | Statut « En contrôle » à la fin de chaque exercice financier | En contrôle | En contrôle | En | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 26**

Au cours de l'exercice 2010-2011, l'appréciation de la contribution et le suivi des mesures en matière d'accès à l'égalité ont été une priorité puisque l'intégration des personnes handicapées au Programme d'accès à l'égalité en emploi découlait d'une obligation légale. Les ressources humaines, en partenariat avec la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, ont également tenu une séance d'information à l'intention des cadres au sujet de la diversité culturelle. En ce sens, la Direction des ressources humaines a effectué le suivi des mesures. Ce projet se poursuivra au cours de la prochaine année.

## AXE D'ORIENTATION 3.2

### 3.2 RESSOURCES INFORMATIONNELLES

## OBJECTIF 3.2.1 : Poursuivre la modernisation des ressources informationnelles utilisées pour la formation, la recherche et la gestion organisationnelle

● ATTEINT

***Action a) Élaborer, mettre en œuvre et actualiser le Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI)***

| *Indicateur 27 :* | *Cible 27 :* | *Résultat* | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *2008-2009* | *2009-2010* | *2010-2011* | *2011-2012* |
| *État d'avancement du PDRI* | *Statut « En contrôle » en 2008-2009 et « Terminé » en 2009-2010* | *À surveiller* | *En contrôle* | | |

| Indicateur 27 : | Cible 27 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| État d'avancement du PDRI | Statut des principaux projets liés au PDRI « En contrôle » ou « Terminé » | | | 100 % | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 27**

Au 30 juin 2011, le statut du projet *1-04 : Élaboration d'un PDRI* est « Terminé ». Par ce plan, l'École s'est dotée d'une vision technologique sommaire pour 2015, et de processus pour soutenir son développement (calendrier annuel de réalisation, processus de mise à jour et de suivi, etc.). Deux comités ont été créés dont le Comité de gouvernance du PDRI, lequel assure son évolution et sa mise à jour, de même qu'un Comité élargi ad hoc, lequel se réunit pour traiter de thématiques déterminées. Cet indicateur a donc été modifié pour s'arrimer au prolongement de la planification stratégique. Ainsi, la nouvelle cible vise l'atteinte de statuts « En contrôle » ou « Terminé » pour les principaux projets technologiques liés au PDRI.

Projets liés à l'indicateur 27 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-11 : Phase II – Implantation d'un système de planification logistique des activités de formation (PLAF)***
- ***1-37 : Réalisation d'une étude de faisabilité relative à l'implantation d'un système de gestion des données des opérations policières***
- ***1-80 : Refonte du site Internet de l'ENPQ***
- ***1-99 : Implantation d'un nouveau système de gestion des documents (SyGED)***

AXE D'ORIENTATION 3.3

3.3 GESTION DES RESSOURCES

**OBJECTIF 3.3.1 : Offrir des cours et des programmes aux meilleurs coûts possibles** — ● ATTEINT

***Action a) Évaluer le coût de revient des cours à l'annuaire***

| Indicateur 28 : | Cible 28 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Pourcentage de cours à l'annuaire dont le coût de revient a été réévalué | Coût de revient réévalué annuellement pour 100 % des cours à l'annuaire | 100 % | 100 % | 100 % | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 28**

Au cours de l'année 2008-2009, le Service des ressources financières a conçu une grille journalière de l'utilisation des ressources, laquelle est désormais intégrée à la fiche de coût de revient. Cette grille permet d'avoir une vision plus juste des coûts d'une journée à l'autre. Elle permet également un meilleur suivi et stimule la réflexion. Ainsi, la cible 28 a été atteinte au cours de l'année 2010-2011.

## OBJECTIF 3.3.2 : Effectuer un suivi efficace de l'allocation des ressources

● ATTEINT

***Action a) Mettre en place des outils facilitant la gestion efficace des ressources et la prise de décision***

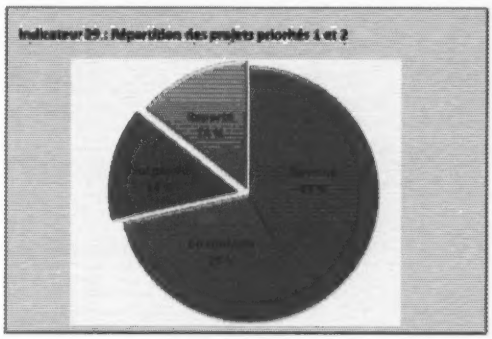
| Indicateur 29 : | Cible 29 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Pourcentage de réalisation des activités visant l'accroissement de la performance selon les échéanciers établis | **70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | S. O.[1] | 100 % | 100 % | |
| | **60 %** des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | 75 % | 100 % | 72 % | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 29**

Des 9 projets liés à l'indicateur 29 intégrés dans le portefeuille 2010-2011 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et 72 % des projets priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve les projets suivants :

Projets classés TOP et priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 29 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-45 : Élaboration et mise en place des tableaux de bord de gestion***
- ***1-49 : Mise en place d'un outil de gestion du recrutement ENPQ***
- ***2-18 : Mise à jour du Règlement sur le régime des études de l'École***
- ***2-21 : Révision des normes médicales du PFIPG***
- ***2-55 : Optimisation de la gestion du temps supplémentaire des formateurs***
- ***2-75 : Réorganisation des directions de formation suite à la restructuration***
- ***2-96 : Mise en place d'un outil de gestion de l'assiduité***




De plus, d'autres activités ont été entreprises par l'ENPQ afin d'améliorer le suivi des ressources notamment en ce qui a trait à la formation annuelle en gestion de projet reçue par près de 40 membres du personnel au cours de l'année 2010-2011.

[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2008-2009 n'était associé à l'indicateur 29.

## OBJECTIF 3.3.3 : Développer et mettre à niveau les infrastructures

● ATTEINT

***Action a) Développer et mettre à niveau les infrastructures***

| Indicateur 30 : | Cible 30 : | Résultat 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
|---|---|---|---|---|---|
| Pourcentage de réalisation des activités de développement et de mise à niveau des infrastructures selon les échéanciers établis | **70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | S. O. | S. O.[1] | 100 % | |
| | **60 %** des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier | 100 % | 100 % | 100 % | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 30**

Des 2 projets liés à l'indicateur 30 intégrés dans le portefeuille 2010-2011 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ».

Projets classés TOP et priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 30 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ***1-50 : Construction et aménagement des installations du pavillon Marguerite-D'Youville***
- ***1-92 : Modernisation du système téléphonique***

# AXE D'ORIENTATION 3.4

## 3.4 DÉVELOPPEMENT DURABLE

### OBJECTIF 3.4.1 : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre

⊙ EN COURS

***Action a) Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du* Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique**

| Indicateur 31 : | Cible 31 : | Résultat 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
|---|---|---|---|---|---|
| Taux du personnel sensibilisé à la démarche de développement durable | 80 % d'ici 2012 | En cours | En cours | Atteint | |

[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2009-2010 n'était associé à l'indicateur 30.

**COMMENTAIRES – Indicateur 31**

Le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP) a mandaté l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour réaliser un sondage afin de mesurer le taux de sensibilisation de la démarche de développement durable auprès de l'ensemble des employés de l'administration publique, soit près de 130 000 personnes. Le personnel de l'École a été interrogé à cet égard par l'ISQ.

L'enquête a permis de mesurer un taux de sensibilisation de 90,1 % du personnel du secteur public du Québec. À la lumière de ces résultats, le Bureau de coordination du développement durable (BCDD) du MDDEP considère que la cible gouvernementale de 80 % du personnel des ministères et organismes sensibilisés à la démarche de développement durable a été atteinte.

| Indicateur 32 : | Cible 32 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières | 50 % d'ici mars 2012 | En cours | En cours | En cours | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 32**

De prime abord, l'échéancier pour atteindre la cible (2013) excède la période du *Plan d'action de développement durable de l'École* (2011) en raison de la Stratégie gouvernementale de développement durable s'étalant jusqu'au 31 mars 2013.

La méthode de calcul tient compte du personnel dont les tâches sont considérées comme directement reliées : à l'encadrement, à la planification stratégique ou opérationnelle; à l'élaboration ou l'analyse de projets, programmes, politiques, avis, appels d'offres et de leurs suivis; à l'organisation d'événements, de colloques, de congrès ou de réunions; ainsi qu'à la rédaction communicationnelle et organisationnelle.

Quant à la formation, elle doit avoir traité minimalement des deux aspects suivants : connaissances et informations relatives à la démarche gouvernementale de développement durable, ainsi que connaissances ou apprentissage faisant référence explicitement aux principes de développement durable et aux concepts inscrits dans la Loi sur le développement durable et la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013.

Au 31 mars 2011, on dénombrait 143 personnes dont les tâches étaient directement reliées au développement durable. Parmi celles-ci, 32,2 % ont reçu une formation permettant de prendre en compte dans leurs activités régulières le développement durable.

## OBJECTIF 3.4.2 : Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable

● ATTEINT

***Action a) Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la* Politique pour un gouvernement écoresponsable**

| Indicateur 33 : | Cible 33 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Adoption du cadre de gestion environnementale | Juin 2011 | En cours | En cours | Atteint | |

| Indicateur 34 : | Cible 34 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Contribution à l'atteinte des objectifs environnementaux nationaux | Mettre en place **100 %** des gestes identifiés d'ici juin 2009 | **84,4 %** | **99,4 %** | **99,4 %** | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 34**

À l'exception des bouteilles d'eau encore utilisées pour les rencontres de plus de 20 personnes, tous les autres éléments de cet indicateur sont atteints depuis 2009-2010. En collaboration avec la Société immobilière du Québec, l'École a mis à l'essai une nouvelle fontaine d'eau munie d'un refroidisseur, d'un filtre et d'un distributeur intégré pour le remplissage de bouteilles. Le but est d'éliminer graduellement les distributeurs d'eau en bouteille de 18 litres. Enfin, une recherche sur la qualité de l'eau embouteillée a été produite et rendue disponible sur l'intranet afin de sensibiliser le personnel quant à la qualité de l'eau du robinet versus l'eau embouteillée.

| Indicateur 35 : | Cible 35 : | Résultat | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Contribution à l'adoption de pratiques d'acquisition écoresponsables | Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2011 | **100 %** | **100 %** | **100 %** | |

**COMMENTAIRES – Indicateur 35**

Cette cible est atteinte depuis 2009. Le personnel des achats a participé à la formation sur les acquisitions écoresponsables. En outre, l'École respecte les normes en matière d'acquisition de papier à 100 % recyclé contenant au moins 30 % de fibres post-consommation et en matière d'acquisition de micro-ordinateurs répondant aux critères EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool / Outil d'évaluation environnementale des produits électroniques). Enfin, à la suite d'une entente, l'entretien ménager doit respecter plusieurs clauses touchant le développement durable.

# Les exigences législatives et gouvernementales

# Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

## COMITÉ SUR L'ACCÈS À L'INFORMATION, LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Présidente
**Marie Gagnon**
Directrice générale

Membres
**Daniel Jean**
Directeur du soutien administratif et technologique
Responsable de la sécurité de l'information

**Isabelle Lajoie**
Directrice des ressources humaines

**Gérald Laprise**
Secrétaire général et registraire
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

**Patrick Lefebvre**
Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

**Jacques Pelletier**
Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie

**Pierre Saint-Antoine**
Directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Il a également pour mandat de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information, et ce, tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel et voit à sensibiliser le personnel de l'École en conséquence.

Les membres de ce comité ont traité en 2010-2011 des sujets portant sur la nouvelle arborescence des répertoires informatiques à l'École, les règles applicables en matière de transmission d'informations aux corps de police dans le cadre du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et les demandes d'accès relatives aux tests d'entrée 2010-2011 du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

En 2010-2011, le bureau du responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels de l'École a donné deux formations aux nouveaux membres du personnel de l'École concernant la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 172 demandes d'accès aux documents (voir tableau 21).

# Reddition de comptes en matière du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Tableau 21

Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées en 2010-2011

| Demandes reçues | Réponses totales | Réponses partielles | Refus | Délais de réponse | Révision auprès de la commission | Accommodements raisonnables |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 172 | 143 | 24 | 5 | 20 ou 30 jours | Aucune | Aucun |

**Nature des principales demandes**

- Tests d'entrée
- Dossiers de formation
- Dossiers scolaires
- Dossiers d'enquête
- Dossiers médicaux
- Relevés de notes
- Fiche d'évaluation comportementale
- Confirmation de réussite du programme
- Plan de cours
- Précis de cours
- Statistiques diverses

De plus, le bureau du responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels de l'École a donné cette année 2 formations aux nouveaux membres du personnel concernant la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

# Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

## LE COMITÉ PERMANENT SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE RELATIVE À L'EMPLOI ET À LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Membres

**Gérald Laprise (représenté par Mélanie Houle, technicienne en droit)**
Secrétaire général et mandataire de la Charte de la langue française pour l'École

**Marie-Claude Frève**
Adjointe à la directrice des ressources humaines

**Patrick Lefebvre**
Responsable du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information

**Pierre Saint-Antoine (représenté par Andrée Doré, conseillère en communications)**
Directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications

**Élaine Tremblay**
Linguiste

Ce comité s'assure que la politique linguistique de l'École est appliquée et promue. Il agit également à titre de comité linguistique et traite des questions linguistiques, propose la terminologie normalisée propre aux activités de l'École, relève les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté.

Le Comité permanent sur la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration s'est réuni une fois durant l'année. Parmi les activités réalisées par le comité, il y a eu, entre autres : le suivi sur la nouvelle orthographe et sur l'identification en français des appareils d'entraînement physique du Centre sportif de l'École. Des feuilles d'instructions en français ont également été installées sur chacun des appareils. De plus, l'École diffuse mensuellement sur son intranet une capsule linguistique tirée de la Banque de dépannage linguistique de l'Office québécois de la langue française.

Dans son ensemble, la politique linguistique de l'École est respectée par le personnel. Cette politique est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/pdf/POL-01-01_linguistique.pdf.

# Politique de financement des services publics

Comme l'exige la politique du gouvernement du Québec, l'École possède depuis 2005 des principes de financement pour ses programmes de formation et a établi une tarification en regard de chacune des catégories de biens et de services offerts à sa clientèle.

Une seconde exigence de la politique est l'établissement d'une règle annuelle d'indexation des tarifs. L'École possède une règle d'indexation annuelle de ses tarifs depuis 2002. Cette règle est incluse dans le *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* qui est publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

Le tableau ci-dessous présente les résultats obtenus au 30 juin 2011, les principes de financement et l'explication des écarts obtenus entre les taux de financement réels et prévus.

Tableau 22
Principes de financement et explication des écarts entre les taux de financement réels et prévus

| Secteurs d'activités | Résultats au 30 juin 2011 (en milliers de dollars) | | Principe de financement | |
|---|---|---|---|---|
| | Revenus client | Coût total | Taux réel | Taux prévu |
| Formation initiale en patrouille-gendarmerie | 2 650 $ | 10 521 $ | 25 % | 25 % |
| Formation initiale en enquête | 223 $ | 1 202 $ | 19 % | 25 % |
| Formation initiale en gestion | 44 $ | 468 $ | 9 % | 25 % |
| Formation des formateurs | 99 $ | 448 $ | 22 % | 25 % |
| Perfectionnement professionnel | | | | |
| Diffusion de la formation | 1 686 $ | 1 648 $ | 102 % | 100 % |
| Encadrement et développement | 0 $ | 1 852 $ | 0 % | 0 % |
| Service de l'hôtellerie | 4 045 $ | 3 986 $ | 101 % | 100 % |

| Explication des écarts en rapport avec le financement | |
|---|---|
| Formation initiale en patrouille-gendarmerie | Aucun écart. |
| Formation initiale en enquête | Le niveau d'activités réel à 3 573 jours de formation par rapport à une prévision de 5 040 jours a contribué à la variation du niveau de financement. |
| Formation initiale en gestion | Le niveau d'activités réel à 516 jours de formation par rapport à une prévision de 1 152 jours a contribué à la variation du niveau de financement. |
| Formation des formateurs | Le niveau d'activités réel à 1 516 jours de formation par rapport à une prévision de 1 624 jours a contribué à la variation du niveau de financement. |
| Perfectionnement professionnel | |
| Diffusion de la formation | Les coûts de diffusion réels ont été inférieurs de 2 % à ceux prévus. |
| Encadrement et développement | Aucun écart. |
| Service de l'hôtellerie | Les frais d'exploitation réels ont été inférieurs de 1 % à ceux prévus. |

L'École révise annuellement ses tarifs en fonction d'un exercice de coût de revient et indexe ceux-ci selon l'Indice des prix à la consommation (Statistique Canada). Ainsi, les tarifs utilisés pendant cet exercice ont été révisés le 1er juillet 2010.

# Ressources budgétaires et financières

L'École prépare ses budgets et comptabilise ses opérations financières par secteurs d'activités depuis de nombreuses années. Ainsi, en complément d'information aux états financiers qui sont présentés dans ce rapport, vous trouverez ci-dessous le cadre de gestion budgétaire de l'École (en milliers de dollars) présentant les différents éléments qui composent les activités subventionnées et les activités non subventionnées de l'École. Le cadre budgétaire s'avère nécessaire et essentiel pour une gestion éclairée, qui permet une distribution des activités selon leurs catégories, soit les activités en lien avec la Loi sur la police, dites activités subventionnées, et les autres activités, dites activités non subventionnées.

Les activités subventionnées sont composées des produits et des charges en lien avec la mission de l'École, soit les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion, le programme du perfectionnent professionnel des policiers, la recherche et la vigie dans le domaine de la formation policière ainsi que l'ensemble des activités de la direction générale, du soutien pédagogique et administratif.

Tableau 23

Cadre de gestion budgétaire (en milliers de dollars)

| Activités subventionnées | Budget* 2011 | Réel 2011 | Réel 2010 |
|---|---|---|---|
| **Produits** | | | |
| Contribution des corps de police | 11 713 $ | 11 713 $ | 11 197 $ |
| Aspirants policiers | 2 716 $ | 2 697 $ | 2 733 $ |
| Perfectionnement | 2 443 $ | 2 354 $ | 2 307 $ |
| Autres produits | 349 $ | 546 $ | 427 $ |
| Subvention gouvernement (loyer) | 6 580 $ | 6 580 $ | 6 805 $ |
| | 23 801 $ | 23 890 $ | 23 469 $ |
| **Charges** | | | |
| Direction générale | 403 $ | 386 $ | 329 $ |
| Bureau des aff. inst. et des comm. | 690 $ | 662 $ | 658 $ |
| Portefeuille de projets | 100 $ | 518 $ | 492 $ |
| Secrétariat général et Registrariat | 700 $ | 669 $ | 693 $ |
| Formation init. patrouille-gendarmerie | 5 198 $ | 5 205 $ | 4 983 $ |
| Perfectionnement professionnel | 1 111 $ | 1 059 $ | 1 144 $ |
| Perfectionnement professionnel (diffusion) | 2 638 $ | 2 438 $ | 2 342 $ |
| Soutien pédagogique et de la recherche | 1 997 $ | 2 008 $ | 1 882 $ |
| Ressources humaines | 1 261 $ | 1 217 $ | 1 455 $ |
| Soutien administratif et technologique | 2 140 $ | 2 018 $ | 2 084 $ |
| Amortissement | 600 $ | 563 $ | 547 $ |
| Dépense totale du loyer | 8 299 $ | 8 298 $ | 8 185 $ |
| Loyer imputé dans les activités | - 1 116 $ | - 1 487 $ | - 1 138 $ |
| | 24 021 $ | 23 554 $ | 23 655 $ |
| Excédent (déficit) de l'activité | - 220 $ | 336 $ | - 186 $ |

| Activités non subventionnées | Budget* 2011 | Réel 2011 | Réel 2010 |
|---|---|---|---|
| **DAFM**** | | | |
| Mission commerciale | | | |
| Produits | 1 000 $ | 1 819 $ | 1 784 $ |
| Charges | 780 $ | 1 300 $ | 1 267 $ |
| | 220 $ | 518 $ | 517 $ |
| Autofinancement | | | |
| Produits | 3 065 $ | 2 675 $ | 2 104 $ |
| Charges | 3 065 $ | 2 562 $ | 1 898 $ |
| | 0 $ | 113 $ | 207 $ |
| **Service de l'hôtellerie** | | | |
| Autofinancement | | | |
| Produits | 4 091 $ | 4 045 $ | 4 006 $ |
| Charges | 4 091 $ | 3 986 $ | 3 900 $ |
| | 0 $ | 59 $ | 106 $ |
| **Autres activités***** | | | |
| Produits | 0 $ | 524 $ | 528 $ |
| Charges | 0 $ | 542 $ | 491 $ |
| Crédits soutien | | - 333 $ | |
| | 0 $ | 315 $ | 37 $ |
| | 220 $ | 1 006 $ | 866 $ |

| | Budget* 2011 | Réel 2011 | Réel 2010 |
|---|---|---|---|
| Résultats activités subventionnées | - 220 $ | 336 $ | - 186 $ |
| Résultats activités non subventionnées | 220 $ | 1 006 $ | 866 $ |
| **Excédent (déficit) total** | **0 $** | **1 342 $** | **680 $** |

* Le budget a été amendé afin d'ajouter les montants des produits et des charges des cours de formation sur demande permettant ainsi leur suivi budgétaire respectif.

** DAFM : Direction des activités et de la formation sur mesure.

*** Les autres activités incluent les tests d'entrée, les formations d'appoint, les honoraires professionnels (témoignages à la cour, traduction, prêts d'employés) et la vente de matériel pédagogique.

Les activités non subventionnées sont composées principalement des produits et des charges de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM) et du Service de l'hôtellerie. Les activités de la DAFM sont présentées en deux volets, soit le volet « mission commerciale » et le volet « autofinancement ». Le volet commercial est composé des programmes de formation offerts à la clientèle parapolicière et des services aux collectivités (location de locaux). Le volet autofinancement est composé des programmes de formation offerts aux clientèles régulières en provenance de la sécurité publique, dont la clientèle autochtone et les agents des services correctionnels, ainsi que des services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police.

Le cadre de gestion budgétaire de l'École veut que les excédents générés par les activités non subventionnées (parapolicières) financent le développement des activités subventionnées (policières). En conséquence, pour l'année 2011, le niveau d'excédent atteint de 1 006 k$ des activités non subventionnées a contribué à la réalisation de projets de développement de 518 k$ par rapport à un budget initial de 100 k$.

L'École effectue les coûts de revient de ses activités afin d'en établir leur coût complet et leur tarification. Les résultats de ces coûts et des principes de financement sont traités à la page précédente intitulée « Politique de financement des services publics ».

Afin d'améliorer la présentation du coût complet des activités de la DAFM et du Service de l'hôtellerie, l'École a imputé la valeur du coût du loyer en fonction des locaux utilisés par ces deux activités. En conséquence, le loyer imputé dans les activités de 1 487 k$ en 2011 provient de la valeur du coût de revient des locaux de formation, des bureaux (nouveauté), des locaux utilisés par les services aux collectivités (nouveauté), des chambres ainsi que des dépenses reliées à l'entretien ménager des chambres.

De plus, en lien avec l'accroissement des activités, un centre de coût a été créé en 2011 afin d'imputer la valeur totale du soutien qui est offert aux activités de formation de la DAFM. Les délais d'élaboration et de mise en œuvre de ce nouveau service expliquent le solde créditeur de 333 k$.

# Politique de réduction des dépenses

Comme l'exige la *Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette* (L.Q. 2010, c. 20), le conseil d'administration de l'École a adopté, le 27 septembre 2010, une politique de réduction des dépenses. Le gouvernement du Québec a approuvé celle-ci le 15 février 2011 (réf. 2010-1784).

Les mesures prévues par cette politique et les résultats obtenus après la première année d'application sont les suivants :

- Effectuer une réduction annuelle récurrente de 1 % de la masse salariale basée sur les traitements apparaissant aux états financiers du 30 juin 2009 pour les exercices 2010-2011 à 2013-2014. La cible de réduction est établie à 665,7 k$ au 30 juin 2014.

  **Résultats de l'exercice 2010-2011 : réduction de 253,4 k$.**

- Ne verser aucun boni forfaitaire au rendement au personnel de direction et aux cadres pour les exercices débutant en 2010 et 2011. La valeur annuelle des bonis économisés est de 56 k$.

  **Résultats de l'exercice 2010-2011 : aucun boni n'a été versé.**

- Effectuer, à compter de l'exercice 2010-2011, une réduction des dépenses de fonctionnement de nature administrative qui atteindra 10 % en 2013-2014, notamment en réduisant de 25 % les dépenses de publicité, de formation et de déplacement dès 2010-2011 et en atteignant les cibles de réduction cumulatives suivantes : 4 % en 2010-2011, 7 % en 2011-2012, 9 % en 2012-2013 et 10 % en 2013-2014. La cible de réduction est établie à 108,3 k$ au 30 juin 2014.

  **Résultats de l'exercice 2010-2011 : réduction de 68,2 k$ des dépenses de nature administrative, dont 53,1 k$ pour les dépenses de publicité, de formation et de déplacement.**

# Reddition de comptes au niveau du Plan d'action gouvernemental la diversité : une valeur ajoutée

L'École tient compte des préoccupations gouvernementales dans le développement et l'actualisation de ses programmes. L'indicateur 7, qui se retrouve en page 49, fait état du taux de réalisation des actions déclarées dans les plans gouvernementaux.

**Orientation 2 :** Renouveler les pratiques

**Choix stratégique 4 :** Favoriser un accès équitable aux services publics

**Moyen d'action :** Doter l'École nationale de police du Québec d'un expert-conseil en police communautaire chargé d'assurer une veille sur la discrimination « raciale » liée au domaine policier, d'enrichir des programmes de formation en cette matière et d'assurer le suivi adéquat des mesures adoptées par le Comité provincial en matière de profilage racial en ce qui concerne la formation policière.

Échéancier : 2008-2010

| | Action 2009-2010 | Indicateur | Résultat |
|---|---|---|---|
| 1. | Faire un inventaire des éléments de formation dans les programmes ou cours de l'École traitant de discrimination raciale | Portrait à jour des contenus de formation reliés à la discrimination raciale | *Partiellement atteint* |
| | *La révision des programmes a permis de faire un premier inventaire des éléments de formation ayant trait à la police communautaire et aux compétences relatives à l'intervention dans un contexte de diversité culturelle. Cet inventaire a été présenté au Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial, lequel s'est réuni à 3 occasions au cours de l'exercice. Un point statutaire à cet effet a d'ailleurs été inscrit à l'ordre du jour du comité. Une analyse des problématiques spécifiques à traiter en formation est en cours (itinérance, diversité, profilage racial, santé mentale, déficience intellectuelle, violence conjugale, maltraitance des personnes aînées, agression sexuelle, réalités masculines, égalité homme-femme, homophobie). Au sortir de cette démarche, des ajustements seront apportés à la formation actuelle afin d'enrichir notre programme de formation.* | | |
| 2. | Intégrer dans les mécanismes du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP) à l'École une veille sur le racisme et la discrimination reliés aux interventions policières, de même que sur le profilage racial | Intégration documentaire et archivage | *En continuité* |
| | | Ouverture d'un dossier sur le sujet | *En cours* |
| | *Un recensement des outils et des documents figurant à l'intérieur des différentes activités du CIDRAP en matière de racisme, discrimination et profilage racial a été fait. Dans les mécanismes de veille, une personne est chargée de recueillir les informations d'intérêt à cet égard à partir de sites Internet clés portant sur l'intervention policière; le dossier profilage racial (diversité culturelle) est pris en charge par l'expert-conseil en police communautaire. Ce dernier tient à jour un dossier sur ces sujets et donne son avis au besoin dans ce domaine d'intervention.* | | |
| 3. | Procéder à une analyse en continu de l'information rendue disponible dans le domaine (recherches, avis, littérature, cadre de référence, politiques, etc.) | Développement d'expertise | *En continuité* |
| | *Certains intervenants de l'École, dont l'expert-conseil en police communautaire, ont participé à différentes rencontres (colloque, séminaire, comité de travail) sur le sujet. L'expert-conseil a procédé à l'analyse des documents qui ont été présentés lors de ces rencontres. Il a de plus consulté les différents documents portés à son attention sur le sujet et, au besoin, produit des avis.* | | |
| 4. | Désigner des descripteurs reliés à la discrimination et au profilage racial dans le processus de veille | Intégration de descripteurs dans le processus de veille | *Partiellement atteint* |
| | *Le réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL permet à l'École d'avoir accès à de la documentation en français provenant de partout dans le monde. Afin de mettre en place un processus de veille dynamique, il devenait essentiel d'entreprendre le développement d'une banque de termes et d'établir un moyen efficace pour faire une recherche. Le Carrefour de l'information et du savoir (CIS), en collaboration avec FRANCOPOL, a poursuivi les travaux d'élaboration d'un thésaurus au bénéfice de la recherche dans sa base de données. Les différentes préoccupations et déclinaisons d'intérêt policier, dont la discrimination et le profilage racial, y sont incluses. De plus, toujours dans le cadre de FRANCOPOL, des communautés de pratique appelées comités techniques ont été mises en place. On parle, entre autres, du Comité technique FRANCOPOL police et citoyens pour lequel les travaux débuteront au cours du prochain exercice.* | | |

# Reddition de comptes en matière de développement durable

La Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 en vigueur depuis janvier 2008 repose sur trois enjeux fondamentaux : développer la connaissance, promouvoir l'action responsable et favoriser l'engagement. Le premier plan d'action de développement durable de l'École nationale de police du Québec est en cohérence avec ces 3s enjeux et détermine six actions pour atteindre ses propres objectifs organisationnels. Elle mise ainsi sur le développement des compétences, mais aussi sur la recherche, l'innovation, les nouvelles technologies, la santé, le développement de notre personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans nos activités.

La liste des activités réalisées au cours de l'exercice se retrouve en page 109 dans l'annexe intitulée *Reddition de comptes en matière de développement durable*. De plus, vous avez pu constater dans la section « Les résultats », aux pages 66 à 68, que les actions et cibles qui figurent dans notre planification stratégique à l'égard du développement durable démontrent concrètement notre volonté d'améliorer nos façons de faire pour participer au développement de la société québécoise et être en mesure de répondre aux besoins du présent, sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Le *Plan d'action de développement durable 2008-2011* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/compub.html.

# Les états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2011

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

# Rapport de la direction

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de méthodes comptables appropriées et qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'École, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne son audit.

**Marie Gagnon**
Directrice générale

**Daniel Jean, CMA**
Directeur du soutien administratif et technologique

Nicolet, le 6 octobre 2011

# Rapport de l'auditeur indépendant

À l'Assemblée nationale,

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'École nationale de police du Québec, qui comprennent le bilan au 30 juin 2011, l'état des résultats et des actifs nets pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

**Responsabilité de la direction pour les états financiers**
La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

**Responsabilité des auditeurs**
Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

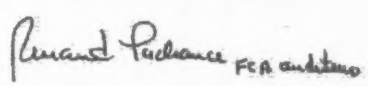
Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation de l'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

**Opinion**
À mon avis, ces états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2011, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

**Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires**
Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général (L.R.Q., chapitre V-5.01)*, je déclare qu'à mon avis ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,



Renaud Lachance, FCA auditeur

Montréal, le 6 octobre 2011

# Résultats et actifs nets

de l'exercice clos le 30 juin 2011

| | 2011 | 2010 |
|---|---|---|
| **PRODUITS** | | |
| Contributions des corps de police (note 3) | 11 713 441 $ | 11 197 406 $ |
| Subvention du gouvernement du Québec | | |
| Loyer | 6 579 700 | 6 804 700 |
| Formation (note 4) | 10 211 309 | 9 578 497 |
| Hébergement (note 4) | 4 053 525 | 4 017 434 |
| Intérêts | 14 514 | 955 |
| Autres | 380 272 | 291 836 |
| | 32 952 761 | 31 890 828 |
| **CHARGES** | | |
| Traitements et avantages sociaux (note 5) | 17 502 347 | 17 466 925 |
| Transport et communication | 728 959 | 542 041 |
| Services professionnels | 1 510 920 | 1 570 982 |
| Entretien et réparations | 310 572 | 284 831 |
| Loyer – Société immobilière du Québec | 8 297 878 | 8 184 878 |
| Location de matériel et autres | 222 058 | 222 229 |
| Fournitures, matériel pédagogique et autres (note 6) | 2 107 650 | 2 039 460 |
| Amortissement des immobilisations corporelles | 929 920 | 899 267 |
| | 31 610 304 | 31 210 613 |
| **EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES** | 1 342 457 | 680 215 |
| **ACTIFS NETS AU DÉBUT** | 1 561 400 | 881 185 |
| **ACTIFS NETS À LA FIN** | 2 903 857 $ | 1 561 400 $ |

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

# Bilan

au 30 juin 2011

| | 2011 | 2010 |
|---|---|---|
| **ACTIF** | | |
| **À court terme** | | |
| Encaisse | 544 016 | – $ |
| Créances | 2 870 991 | 2 534 169 |
| Contributions des corps de police à recevoir | | |
| Premier versement | 8 135 486 | 8 080 417 |
| Deuxième versement | 3 711 482 | 3 588 513 |
| Subvention à recevoir du gouvernement du Québec | – | 6 579 700 |
| Stocks | 533 725 | 571 416 |
| Loyer payé d'avance – Société immobilière du Québec | 4 168 421 | – |
| | 19 964 122 | 21 354 215 |
| Immobilisations corporelles (note 7) | 2 718 461 | 2 185 684 |
| | 22 682 582 | 23 539 899 $ |
| **PASSIF** | | |
| **À court terme** | | |
| Découvert bancaire | – | 89 240 $ |
| Emprunt à court terme (note 8) | – | 1 330 757 |
| Charges à payer et frais courus | | |
| Traitements et avantages sociaux | 792 280 | 882 441 |
| Loyer – Société immobilière du Québec | – | 2 096 150 |
| Autres | 2 437 965 | 1 338 299 |
| Provision pour vacances | 1 076 754 | 1 082 036 |
| Produits reportés (note 9) | | |
| Contributions des corps de police | 8 885 227 | 8 751 699 |
| Subvention du gouvernement du Québec | 4 934 775 | 4 934 775 |
| Autres | 384 530 | 420 032 |
| | 18 511 531 | 20 925 429 |
| **À long terme** | | |
| Provision pour congés de maladie (note 10) | 1 267 194 | 1 053 070 |
| | 19 778 725 | 21 978 499 |
| **ACTIFS NETS** (note 11) | 2 903 857 | 1 561 400 |
| | 22 682 582 | 23 539 899 $ |

**OBLIGATIONS CONTRACTUELLES** (note 12)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,

**Daniel McMahon**
Président du conseil d'administration

**Marie Gagnon**
Directrice générale

# Notes complémentaires

30 juin 2011

## 1. CONSTITUTION ET OBJET

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

## 2. MÉTHODES COMPTABLES

Aux fins de la préparation des états financiers, l'École applique les Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

La préparation des états financiers de l'École par la direction exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les principaux éléments faisant l'objet d'estimations sont la durée de vie des immobilisations corporelles et la provision pour congés de maladie. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

L'état des flux de trésorerie de l'École n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

**Stocks**

Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués selon la méthode du coût spécifique.

**Immobilisations corporelles**

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée de vie estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

| | |
|---|---|
| Mobilier et équipement | 5 et 10 ans |
| Matériel roulant | 5 ans |
| Améliorations locatives | 5 ans |
| Équipement informatique | 3 ans |
| Logiciel informatique | 3 et 5 ans |

**Dépréciation des immobilisations corporelles**

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'École de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans l'état des résultats.

**Régimes de retraite**

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'École ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

## 2. MÉTHODES COMPTABLES (suite)

**Provision pour congés de maladie**
Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par le gouvernement. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle. Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

**Constatation des produits**
Les contributions des corps de police et les subventions du gouvernement du Québec sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées.

Les produits provenant de la prestation de services sont constatés lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- Il y a une preuve convaincante de l'existence d'un accord;
- Les services ont été rendus;
- Le prix du service est déterminé ou déterminable;
- Le recouvrement est raisonnablement assuré.

## 3. CONTRIBUTION DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police autochtone, selon des modalités déterminées par le gouvernement. Selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police, les totaux des contributions ont été calculés comme suit :

| | 2011 | 2010 |
|---|---|---|
| Contribution de l'année civile 2007 (11 038 092 $) pour 9 mois | – | 8 278 569 $ |
| Contribution de l'année civile 2008 (11 668 932 $) pour 3 mois | – | 2 917 233 |
| Ajustements aux masses salariales | – | 1 604 |
| Contribution de l'année civile 2008 (11 668 932 $) pour 9 mois | 8 751 699 | – |
| Contribution de l'année civile 2009 (11 846 970 $) pour 3 mois | 2 961 742 | – |
| | 11 713 441 | 11 197 406 $ |

## 4. HÉBERGEMENT ET FORMATION

| | Formation | | Hébergement | |
|---|---|---|---|---|
| | 2011 | 2010 | 2011 | 2010 |
| Formation aux aspirants policiers | 3 014 263 | 3 019 944 $ | 1 545 442 | 1 549 495 $ |
| Formation aux policiers | 3 083 694 | 3 022 536 | 663 220 | 729 990 |
| Formation aux autochtones | 704 226 | 641 521 | 209 307 | 188 470 |
| Formation sur mesure | 2 867 893 | 2 428 654 | 737 522 | 685 152 |
| Centre d'appréciation du personnel de la police | 541 233 | 465 842 | 23 470 | 26 544 |
| Services aux collectivités, cafétéria | – | – | 874 564 | 837 783 |
| | 10 211 309 | 9 578 497 $ | 4 053 525 | 4 017 434 $ |

## 5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

| | 2011 | 2010 |
|---|---|---|
| Employés de l'École | 15 388 292 | 15 384 874 $ |
| Policiers – Sûreté du Québec | 566 598 | 576 096 |
| Policiers municipaux | 1 117 860 | 1 183 919 |
| Formateurs et conférenciers | 429 597 | 322 036 |
| | 17 502 347 | 17 466 925 $ |

## 6. FOURNITURES, MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE ET AUTRES

| | 2011 | 2010 |
|---|---|---|
| Matériel pédagogique | 1 188 452 | 1 092 602 $ |
| Produits alimentaires et fournitures d'hébergement | 748 311 | 742 249 |
| Papeterie, fournitures et articles de bureau | 93 666 | 101 112 |
| Mobilier et équipement | 77 221 | 103 497 |
| | 2 107 650 | 2 039 460 $ |

## 7. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

| | 2011 | | |
|---|---|---|---|
| | Coût | Amortissement accumulé | Valeur nette |
| Mobilier et équipement | 4 615 360 | 3 305 388 | 1 309 972 |
| Matériel roulant | 1 557 923 | 1 008 569 | 549 354 |
| Améliorations locatives | 956 567 | 841 258 | 115 309 |
| Équipement informatique | 1 492 462 | 1 116 297 | 376 165 |
| Logiciel informatique | 1 877 223 | 1 509 562 | 367 661 |
| | 10 499 535 | 7 781 074 | 2 718 461 |

| | 2010 | | |
|---|---|---|---|
| | Coût | Amortissement accumulé | Valeur nette |
| Mobilier et équipement | 4 216 195 $ | 3 250 114 $ | 966 081 $ |
| Matériel roulant | 1 555 220 | 1 002 616 | 552 604 |
| Améliorations locatives | 928 533 | 772 896 | 155 637 |
| Équipement informatique | 1 288 035 | 992 766 | 295 269 |
| Logiciel informatique | 1 636 755 | 1 420 662 | 216 093 |
| | 9 624 738 $ | 7 439 054 $ | 2 185 684 $ |

Les acquisitions d'immobilisations corporelles de l'exercice s'élèvent à 1 465 835 $ (2010 : 754 611 $). Le coût et l'amortissement accumulé des immobilisations corporelles disposées au cours de l'exercice s'élèvent respectivement à 591 038 $ et 587 900 $ (2010 : 347 778 $ et 347 778 $) et ont généré des gains à la disposition de 30 754 $ (2010 : 17 410 $) et des produits de disposition de 30 754 $ (2010 : 17 410 $).

Les acquisitions d'améliorations locatives de l'exercice s'élèvent à 28 034 $ (2010 : 30 789 $) et il n'y a eu aucune disposition en 2011 et en 2010.

## 7. IMMOBILISATIONS CORPORELLES (suite)

Les acquisitions de mobilier et équipement de l'exercice s'élèvent à 680 066 $ (2010 : 286 102 $). Le coût et l'amortissement accumulé des dispositions au cours de l'exercice s'élèvent respectivement à 280 902 $ et 277 764 $ et il n'y a eu aucune disposition en 2010.

Les acquisitions de matériel roulant de l'exercice s'élèvent à 213 987 $ (2010 : 231 635 $). Le coût et l'amortissement accumulé des dispositions au cours de l'exercice s'élèvent respectivement à 211 284 $ et 211 284 $ (2010 : 174 786 $ et 174 786 $).

Les acquisitions d'équipement informatique de l'exercice s'élèvent à 303 280 $ (2010 : 159 852 $). Le coût et l'amortissement accumulé des dispositions au cours de l'exercice s'élèvent respectivement à 98 852 $ et 98 852 $ (2010 : 172 992 $ et 172 992 $).

Les acquisitions de logiciel informatique de l'exercice s'élèvent à 240 468 $ (2010 : 46 233 $) et il n'y a eu aucune disposition en 2011 et en 2010.

## 8. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2012 à contracter, auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 $.

Une convention de marge de crédit avec le Fonds de financement du gouvernement du Québec prévoit l'utilisation d'un taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %. Au 30 juin 2011, l'École n'avait contracté aucun emprunt à court terme (2010 : solde à 1 300 757 $ à un taux d'intérêt de 0,97 %).

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 $ auprès d'une institution financière qui prévoit l'utilisation du taux préférentiel. Au 30 juin 2011, l'École n'avait contracté aucun emprunt (2010 : solde à 30 000 $ à un taux d'intérêt de 3 %).

## 9. PRODUITS REPORTÉS

Le produit reporté relatif aux contributions des corps de police représente la portion de la contribution totale qui sera gagnée au cours de l'exercice subséquent. Le produit reporté relatif à la subvention représente le montant reçu du gouvernement du Québec afin de financer la dépense de loyer de l'École pour l'exercice subséquent. Les autres produits reportés sont principalement constitués des produits d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

| | 2011 | | |
|---|---|---|---|
| | Contribution des corps de police | Subvention du gouvernement du Québec | Autres revenus |
| Produits reportés au début | 8 751 699 | 4 934 775 | 420 032 |
| Encaissement | 11 668 931 | 13 159 400 | 660 839 |
| Variation des comptes à recevoir | 178 038 | (6 579 700) | – |
| Virement aux résultats | (11 713 441) | (6 579 700) | (696 341) |
| Produits reportés à la fin | 8 885 227 | 4 934 775 | 384 530 |

## 9. PRODUITS REPORTÉS (suite)

| | 2010 | | |
|---|---|---|---|
| | Contribution des corps de police | Subvention du gouvernement du Québec | Autres revenus |
| Produits reportés au début | 8 278 569 $ | 5 159 775 $ | 444 406 $ |
| Encaissement | 5 218 404 | – | 477 845 |
| Variation des comptes à recevoir | 6 450 526 | 6 579 700 | – |
| Virement aux résultats | (11 195 800) | (6 804 700) | (502 219) |
| Produits reportés à la fin | 8 751 699 $ | 4 934 775 $ | 420 032 $ |

## 10. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

**Régimes de retraite**

Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 795 679 $ (2010 : 839 251 $) et elles comprennent les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libéré par la Sûreté du Québec et qui contribuent au RRMSQ. Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Le 1er janvier 2011, le taux de cotisation pour le RREGOP est passé à 8,69 % (2010 : 8,19 %) de la masse salariale applicable, celui du RRAS et du RRPE à 11,54 % (2010 : 10,54 %) et celui du RRMSQ est resté stable à 8 %.

**Provision pour congés de maladie**

L'École dispose d'un programme d'accumulation des congés de maladie. Ce programme donne lieu à des obligations à long terme dont les coûts sont assumés en totalité par l'École.

Le programme d'accumulation des congés de maladie permet à des employés d'accumuler les journées non utilisées des congés de maladie auxquelles ils ont droit annuellement et de se les faire monnayer à 50 % en cas de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès, et cela jusqu'à concurrence d'un montant représentant l'équivalent de 66 jours. Les employés peuvent également faire le choix d'utiliser ces journées accumulées comme journées d'absence pleinement rémunérées dans un contexte de départ en préretraite. Actuellement, ce programme ne fait pas l'objet d'une capitalisation pour en pourvoir le paiement.

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École. La valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés.

**Évaluations et estimations subséquentes**

Le programme d'accumulation des congés de maladie fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 30 juin :

## 10. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (SUITE)

| | 2011 | 2010 |
|---|---|---|
| Taux d'indexation | 3,25 % | 3,25 % |
| Taux d'actualisation | 4,49 % | 5,43 % |
| Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs | 12 ans | 13 ans |
| Solde au début | 1 053 070 | 982 629 $ |
| Charge de l'exercice | 482 689 | 379 109 |
| Prestations versées au cours de l'exercice | (268 565) | (308 668) |
| Solde à la fin | 1 267 194 | 1 053 070 $ |

## 11. ACTIFS NETS

En 2011, le conseil d'administration de l'École a affecté une somme de 2 000 000 $ des actifs nets non grevés d'affectation pour des charges de location non récurrentes reliées à la construction d'un nouveau pavillon de formation. Ce pavillon remplacera le pavillon Marguerite-D'Youville qui doit être démoli et le pavillon de Monseigneur-Courchesne qui est présentement en location temporaire. L'École ne peut utiliser ces montants grevés d'affectations d'origine interne à d'autres fins sans le consentement préalable du conseil d'administration.

## 12. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société immobilière du Québec, échéant en 2028, pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2016 pour la location de biens et de services.

La charge de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 8 297 878 $ (2010 : 8 184 878 $), celle pour la location de biens et de services reliée à ces engagements est de 478 718 $ (2010 : 442 646 $). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

| Années | Immeubles | Biens et services |
|---|---|---|
| 2012 | 8 428 745 $ | 401 736 $ |
| 2013 | 8 428 745 | 372 678 |
| 2014 | 8 428 745 | 18 124 |
| 2015 | 8 368 024 | 18 124 |
| 2016 | 8 537 664 | 16 150 |
| 2017 et subséquemment | 102 451 965 | – |
| | 144 643 888 $ | 826 812 $ |

## 13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

| | 2011 | 2010 |
|---|---|---|
| Produits | | |
| Contributions des corps de police | 4 424 002 | 4 499 597 $ |
| Formation | 3 991 539 | 4 001 064 |
| Hébergement | 1 361 138 | 1 388 264 |
| Bilan | | |
| Créances et contributions des corps de police | 5 431 546 | 5 431 796 $ |

## 13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS (suite)

En plus des opérations entre apparentés identifiées ci-dessus et celles déjà divulguées dans les états financiers avec des entités sous contrôle commun et comptabilisées à la valeur d'échange, l'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

## 14. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de l'exercice précédent ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2011.

# Les statistiques

# Statistiques sommaires des activités de formation 2010-2011

| Tableau 24<br>Formations offertes | 2010-2011<br>Nombre de cohortes (programme continu) | Nombre de cours | Nombre d'inscriptions | Nombre d'heures-personnes | Nombre de diplômés |
|---|---|---|---|---|---|
| **Formations initiales** | | | | | |
| **Patrouille-gendarmerie** | | | | | |
| Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) | 9 | s. o. | 650 | 282 100 | 631 |
| Équivalence au PFIPG | s. o. | s. o. | 6 | 54 | 5 |
| **Enquête policière** | | | | | |
| Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par bloc de cours | s. o. | 20 | 523 | 32 814 | 196 |
| Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier | s. o. | 20 | 523 | 23 931 | |
| **Gestion policière** | | | | | |
| Programme de formation initiale en gestion policière | s. o. | 7 | 204 | 12 393 | 21 |
| **Total partiel – Formation initiale** | **9** | **47** | **1 906** | **351 292** | **853** |
| **Perfectionnement professionnel** | | | | | |
| **Patrouille-gendarmerie** (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs) | | | | | |
| Formation en pédagogie | s. o. | 15 | 119 | 5 408 | s. o. |
| Activités du patrouilleur et sécurité routière | s. o. | 755 | 3 536 | 78 544 | s. o. |
| Appareils de mesure du taux d'alcool | s. o. | 108 | 828 | 12 661 | s. o. |
| Intervention tactique et intervention physique | s. o. | 55 | 508 | 13 051 | s. o. |
| **Enquête policière** | s. o. | 21 | 256 | 23 452 | s. o. |
| **Gestion policière** | s. o. | 8 | 90 | 2 422 | s. o. |
| **Total partiel – Perfectionnement professionnel** | s. o. | **962** | **5 337** | **135 538** | s. o. |
| **Formation sur mesure** | | | | | |
| **Formation des Premières Nations** | | | | | |
| Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie | 2 | s. o. | 29 | 12 586 | 25 |
| Programme de formation des constables spéciaux autochtones | 0 | s. o. | 0 | 0 | 0 |
| Équivalence au PFIPG | s. o. | s. o. | 3 | 27 | 3 |
| Perfectionnement professionnel (patrouille-gendarmerie et enquête) | s. o. | 57 | 364 | 6 200 | s. o. |
| Certificat en gestion des organisations (gestion policière) | s. o. | 0 | 0 | 0 | s. o. |
| **Autres clientèles** | | | | | |
| Programme de formation initiale des constables spéciaux d'Hydro-Québec | 0 | s. o. | 0 | 0 | 0 |
| Programme de formation initiale des contrôleurs routiers | 0 | s. o. | 0 | 0 | 0 |
| Programme de formation initiale des contrôleurs routiers en entreprise | 0 | s. o. | 0 | 0 | 0 |
| Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP | 0 | s. o. | 0 | 0 | 0 |
| Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels | 7 | s. o. | 160 | 49 544 | 149 |
| Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM | 1 | s. o. | 22 | 15 488 | 21 |
| Perfectionnement professionnel | s. o. | s. o. | 1 082 | 23 698,5 | s. o. |
| **Total partiel – Formation sur mesure** | **10** | **57** | **1 660** | **107 543,5** | **198** |
| **Total général des formations offertes à l'École** | **19** | **1 066** | **8 903** | **594 373,5** | **1 051** |

Pour démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, nous avons extrait du tableau 24 les données relatives aux cours de niveau universitaire qu'ils ont suivis pendant l'exercice pour vous les présenter distinctement dans les tableaux suivants.

| Tableau 25<br>Fréquentation des cours universitaires | 2010-2011 | | | 2009-2010 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre de groupes | Nombre d'inscriptions | Nombre d'heures-pers. | Nombre de groupes | Nombre d'inscriptions | Nombre d'heures-pers. |
| Microprogramme de premier cycle en intervention policière | s. o. | 6 | 270 | s. o. | 4 | 180 |
| Programmes universitaires en sécurité publique incluant : programme court en enquête policière, programme court en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique | 53 | 1 360 | 84 036 | 66 | 1 695 | 108 094 |
| Autorisation d'études hors établissement | s. o. | 334 | 15 030 | s. o. | 356 | 16 020 |
| Reconnaissance d'acquis | s. o. | 47 | s. o. | s. o. | 81 | s. o. |
| **Total de la formation universitaire** | 53 | 1 747 | 99 336 | 66 | 2 136 | 124 294 |

| Tableau 26<br>Admission aux programmes universitaires en sécurité publique | 2010-2011 | | 2009-2010 | |
|---|---|---|---|---|
| | Nombre d'admissions | Nombre de diplômés UQTR | Nombre d'admissions | Nombre de diplômés UQTR |
| Microprogramme de premier cycle en intervention policière | 10 | 1 | 11 | 0 |
| Programme court en enquête policière | 248 | 26 | 138 | 20 |
| Programme court en gestion policière | 34 | 2 | 15 | 5 |
| Certificat en intervention policière | 43 | 16 | 23 | 6 |
| Certificat en enquête policière | 152 | 0 | 50 | 0 |
| Certificat en gestion policière | 68 | 2 | 21 | 2 |
| Baccalauréat en sécurité publique | 157 | 4 | 312 | 4 |
| **Total** | **712** | **51** | 570 | 37 |

# Participation des clientèles

## Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec

| Tableau 27<br>Formations offertes | 2010-2011<br>Nombre d'inscriptions | 2010-2011<br>Nombre d'heures-pers. | 2009-2010<br>Nombre d'inscriptions | 2009-2010<br>Nombre d'heures-pers. | Écart selon le nombre d'heures-pers. | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Formation initiale** | | | | | | |
| Patrouille-gendarmerie | 656 | 282 154 | 657 | 282 163 | ↓ 9 | 0,003 % |
| Enquête policière | 1 046 | 56 745 | 1 268 | 73 319 | ↓ 16 574 | 23 % ❶ |
| Gestion policière | 204 | 12 393 | 261 | 15 107 | ↓ 2 714 | 18 % ❷ |
| **Perfectionnement professionnel** | | | | | | |
| Patrouille-gendarmerie | 4 872 | 104 256 | 3 958 | 89 832 | ↑ 14 424 | 16 % |
| Enquête policière | 256 | 23 452 | 431 | 28 824 | ↓ 5 372 | 19 % ❸ |
| Gestion policière | 90 | 2 422 | 135 | 2 952 | ↓ 530 | 18 % ❹ |
| Formation en pédagogie | 119 | 5 408 | 147 | 6 488 | ↓ 1 080 | 17 % ❺ |

❶ Baisse au niveau des inscriptions aux cours préalables et à l'activité d'intégration.

❷ Offre de cours en restructuration.

❸ Diminution au niveau de l'offre de certains cours.

❹ Baisse au niveau de la demande de perfectionnement en gestion.

❺ Diminution en fonction des cycles de formation des formateurs.

## Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations

| Tableau 28<br>Formations offertes | 2010-2011<br>Nombre d'inscriptions | 2010-2011<br>Nombre d'heures-pers. | 2009-2010<br>Nombre d'inscriptions | 2009-2010<br>Nombre d'heures-pers. | Écart selon le nombre d'heures-pers. | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Formation initiale** | | | | | | |
| Patrouille-gendarmerie | 32 | 12 613 | 27 | 13 023 | ↓ 410 | |
| Constables spéciaux | 0 | 0 | 8 | 3 360 | ↓ 3 360 | ❶ |
| **Perfectionnement professionnel** | | | | | | |
| Patrouille-gendarmerie | 280 | 4 521 | 377 | 6 142 | ↓ 1 621 | |
| Enquête policière | 62 | 1 065 | 2 | 8 | ↑ 1 057 | ❷ |
| Gestion policière | 0 | 0 | 34 | 1 530 | ↓ 1 530 | |
| Formation en pédagogie | 22 | 614 | 20 | 553 | ↓ 61 | |

Note : Étant donné que les variations sont basées sur un nombre limité d'inscriptions, nous n'avons pas procédé au calcul des écarts en pourcentage.

❶ Tendance de la clientèle autochtone vers le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie plutôt que vers la formation de constables spéciaux.

❷ Demande importante pour le cours *Prélèvements d'échantillons d'ADN et prise d'empreintes digitales* (ENQ-0022).

## Statistiques en lien avec les autres clientèles

| Tableau 29<br>Formations offertes | 2010-2011 | | 2009-2010 | | Écart selon le nombre d'heures-pers. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre d'inscriptions | Nombre d'heures-pers. | Nombre d'inscriptions | Nombre d'heures-pers. | | | |
| **Formation initiale** | | | | | | | |
| Constables spéciaux d'Hydro-Québec | 0 | 0 | 14 | 6 440 | ↓ | 6 440 | 100 % |
| Contrôleurs routiers de la SAAQ | 0 | 0 | 22 | 13 860 | ↓ | 13 860 | 100 % |
| Contrôleurs routiers de la SAAQ en entreprise | 0 | 0 | 14 | 1 911 | ↓ | 1 911 | 100 % |
| Constables spéciaux du MSP | 0 | 0 | 53 | 10 481 | ↓ | 10 481 | 100 % |
| Agents des services correctionnels | 160 | 49 544 | 24 | 7 680 | ↑ | 41 864 | 545 % ❶ |
| Inspecteurs de la STM | 22 | 15 488 | 0 | 0 | ↑ | 15 488 | 100 % ❶ |
| **Perfectionnement professionnel** | | | | | | | |
| Patrouille (inclut formation en pédagogie) | 699 | 12 440,5 | 1 315 | 24 492 | ↓ | 12 051,5 | 49 % ❷ |
| Enquête | 272 | 8 130 | 250 | 8 188 | ↓ | 58 | 0,7 % |
| Gestion | 111 | 3 128 | 45 | 2 020 | ↑ | 1 108 | 55 % ❸ |

❶ Première cohorte en 2009-2010, suivie de 7 autres cohortes en 2010-2011.

❷ Conclusion de la première phase de l'entente contractuelle avec les agents des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique pour la formation sur les pouvoirs d'arrestation.

❸ En lien avec une nouvelle offre de cours.

# Statistiques diverses

| Tableau 30<br>Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation<br>Secteurs d'activité | 2010-2011 | 2009-2010 | 2008-2009 |
|---|---|---|---|
| Formation initiale en patrouille-gendarmerie | **83,6 %** | 87 % | 94 % |
| Formation initiale en enquête policière | **93,5 %** | 91 % | 89 % |
| Formation initiale en gestion policière | **90,1 %** | 70 % | 86 % |
| Perfectionnement professionnel policier[1] | **92,9 %** | 94 % | 95 % |
| Formation des formateurs | **91,4 %** | 95 % | 90 % |
| Formation Premières Nations | **93,9 %** | 94 % | 95 % |
| Formation services correctionnels MSP[2] | **99,3 %** | - | - |
| Formation sur mesure | **92,8 %** | 92 % | 94 % |

[1] Les taux de ce secteur d'activité excluent le perfectionnement professionnel de niveau universitaire.

[2] Ce secteur d'activité était antérieurement intégré dans la formation sur mesure. Son ampleur justifie de le considérer, dès l'exercice actuel, à titre de secteur d'activité distinct.

| Tableau 31<br>Planification prévue au calendrier des cours — Modifications apportées | 2010-2011 | | | 2009-2010 | 2008-2009 |
|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre de cours | | | | |
| | Perfect. prof. | Initiale enquête | Initiale gestion | Total des cours (tout domaine confondu) | Total des cours (tout domaine confondu) |
| Cours prévus | **129** | **55** | **14** | 198 | 222 |
| Cours annulés | **85** | **10** | **7** | 49 | 76 |
| Cours reportés | **21** | **3** | **1** | 22 | 34 |
| Cours ajoutés | **175** | **8** | **4** | 120 | 162 |
| Nombre total de cours offerts | **219** | **53** | **11** | 270 | 284 |

| Tableau 32<br>Visibilité de l'École | 2010-2011 | 2009-2010 | 2008-2009 |
|---|---|---|---|
| | Quantité | Quantité | Quantité |
| Reportages médias et entrevues | **171** | 77 | 171 |
| Publications institutionnelles | **11** | 6 | - |
| Références en matière de formation dans les médias | **235** | 162 | 116 |
| Visiteurs à l'École | **15 561** | 16 200* | 11 000 |

*Ajout de 4 catégories de clientèles au niveau des services aux collectivités : réunions d'envergure, cérémonies de la formation sur mesure, activités de formation tenues à l'École et divers (banquets, visites guidées, location des amphithéâtres, du circuit routier, etc.). Voir tableau 37.

| Tableau 33<br>Relations nationales et internationales<br>Activités | 2010-2011<br>Quantité | 2009-2010<br>Quantité | 2008-2009<br>Quantité |
|---|---|---|---|
| Missions au Canada | 8 | 1 | 3 |
| Missions à l'étranger | 2 | 1 | 7 |
| Délégations étrangères accueillies | 11 | 5 | 3* |
| Formation de policiers étrangers | 0 | 1 | 1 |

*L'École a accueilli en 2008 le Congrès international FRANCOPOL auquel quelque 200 participants en provenance de 13 pays ont participé. À cette occasion, l'École a organisé des visites particulières et des rencontres touristiques afin de leur faire connaître les particularités du Québec. Ceci explique la diminution du nombre de délégations étrangères accueillies.

| Tableau 34<br>Aspirants policiers diplômés possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage | Nombre d'aspirants policiers admis au PFIPG* | Nombre de promesses d'embauche au dernier jour du stage | | Pourcentage |
|---|---|---|---|---|
| 105e cohorte | 71 | 9 juillet 2010 | 10 | 14 % |
| 106e cohorte | 72 | 24 septembre 2010 | 12 | 17 % |
| 107e cohorte | 73 | 29 octobre 2010 | 3 | 4 % |
| 111e cohorte | 72 | 3 décembre 2010 | 33 | 46 % |
| 112e cohorte | 72 | 21 janvier 2011 | 6 | 8 % |
| 113e cohorte | 71 | 25 février 2011 | 3 | 4 % |
| 114e cohorte | 71 | 1er avril 2011 | 3 | 4 % |
| 115e cohorte | 74 | 6 mai 2011 | 3 | 4 % |
| 116e cohorte | 74 | 10 juin 2011 | 8 | 11 % |
| **TOTAL** | **650** | | **81** | **12 %** |

Il est à noter que les cohortes 108, 109 et 110 ne figurent pas dans ce tableau puisqu'il s'agit de cohortes autochtones.

* Une cohorte compte habituellement 72 aspirants policiers. Certains événements peuvent toutefois entraîner une légère variation de ce nombre. Par exemple, lorsqu'un aspirant policier n'a pu terminer son stage en raison d'une blessure, une place lui est réservée sur une cohorte ultérieure, ou encore, lorsqu'un aspirant policier abandonne le programme au tout début du stage, la place qu'il occupait peut être cédée à un aspirant policier supplémentaire, etc.

| Tableau 35<br>Échanges d'expertise<br>Statistiques sur les colloques, congrès, séminaires, conférences et publications | 2010-2011<br>Quantité | 2009-2010<br>Quantité | 2008-2009<br>Quantité |
|---|---|---|---|
| **Activités organisées par l'École** | | | |
| Colloques, congrès, conférences et séminaires organisés par l'École | 2 | 0 | 3 |
| Dîners-causeries | 0 | 0 | 1 |
| **Activités auxquelles l'École a participé** | | | |
| Participation en tant qu'auditeur à des colloques, congrès, conférences et séminaires | 60 | 63 | 93 |
| Participation en tant que conférencier à des colloques, congrès, conférences et séminaires | 3 | 2 | 8 |
| **Publications** | | | |
| Publications scientifiques | 1 | 1 | 1 |

| Tableau 36<br>Services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP) | 2010-2011<br>Quantité | 2009-2010<br>Quantité | 2008-2009<br>Quantité |
|---|---|---|---|
| Examens de connaissances (PRQ) | 442 | 339 | 468 |
| Appréciation par simulation (APS) | 312 | 274 | 340 |
| Tests psychométriques | 141 | 155* | 126 |
| Entrevues structurées | 8 | 57 | 34 |
| Évaluation de potentiel de gestion | 32 | 14 | 87 |
| Appréciation des compétences en gestion | 2 | - | - |
| Tests d'entrée du PFIPG | 905 | 872 | - |

* En 2009-2010, on indiquait une quantité de 1 027 au niveau des tests psychométriques. Cette donnée a été fractionnée pour présenter distinctement les données des tests d'entrée au PFIPG.

| Tableau 37<br>Services aux collectivités<br>Statistiques sur les activités coordonnées par la formation sur mesure | 2010-2011 | | | 2009-2010 | | | 2008-2009 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Quant. | Nombre de jours | Visiteurs | Quant. | Nombre de jours | Visiteurs | Quant. | Nombre de jours | Visiteurs |
| Colloques, congrès et réunions d'envergure tenus à l'École mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif | 25 | 37 | 3 145 | 28 | 41 | 2 698 | 30 | 42 | 4 260 |
| Réunions | 68 | 77 | 1 302 | 50 | 57 | 1 228 | | | |
| Cérémonies – Formation sur mesure* | 8 | 8 | 1 235 | 6 | 6 | 1 270 | | | |
| Activités de formation tenues à l'École | 61 | 423 | 1 333 | 55 | 354 | 1 297 | | ND | |
| Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, etc.) | 34 | 43 | 1 847 | 29 | 39 | 1 181 | | | |
| Total | 196 | 588 | 8 862 | 168 | 497 | 7 674 | 30 | 42 | 4260 |

* Cérémonies des constables spéciaux dans les palais de justice, de la Société de l'assurance automobile du Québec, des Services correctionnels et d'Hydro-Québec.

| Tableau 38<br>Plaintes et recours administratifs | 2010-2011 | | 2009-2010 | | 2008-2009 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Demandes reçues | Demandes traitées et réglées | Demandes reçues | Demandes traitées et réglées | Demandes reçues | Demandes traitées et réglées |
| Plaintes | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives | 22* | 20 | 7 | 7 | 8 | 8 |

* Cette hausse est en lien avec l'entrée en vigueur des nouveaux tests d'entrée au PFIPG.

# Hébergement

L'hébergement des 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a résulté en une diminution de 0,06 % par rapport à l'exercice précédent. Durant leur stage de 15 semaines, les aspirants policiers sont hébergés dans des dortoirs qui totalisent 218 lits.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2010-2011, le Service de l'hôtellerie a géré, pour cette catégorie, 39 323 journées d'hébergement comparativement à 39 043 lors de l'exercice précédent, soit une hausse de 0,7 %, et ce, en lien avec l'augmentation des clientèles de formation sur mesure au cours de l'exercice. Pour répondre adéquatement à la demande d'hébergement de l'ensemble de ses clientèles en période de pointe, l'École a eu recours à la location de 768 chambres à l'extérieur au cours de l'année 2010-2011 comparativement à 599 chambres en 2009-2010.

L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 84 862 journées d'hébergement comparativement à 84 875 en 2009-2010, ce qui représente une diminution négligeable de 13 journées.

| Tableau 39<br>Hébergement en lien avec les secteurs de formation | 2010-2011<br>Nombre de journées d'hébergement | 2009-2010<br>Nombre de journées d'hébergement | 2008-2009<br>Nombre de journées d'hébergement |
|---|---|---|---|
| Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs) | **45 539** | 45 832 | 45 422 |
| Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres) | *14 812* | *16 414* | *17 801* |
| Activités et formation sur mesure (autres clientèles) (chambres) | *24 511* | *22 629* | *19 802* |
| Sous-total : | **39 323** | 39 043 | 37 603 |
| Total | **84 862** | 84 875 | 83 025 |

# Les annexes

# Liste des comités en lien avec la mission

| Comités externes |
|---|
| Comité-conseil du Comité interministériel de concertation en matière de violence conjugale et de crimes à caractère sexuel |
| Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants |
| Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP) |
| Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec |
| Comité consultatif de FRANCOPOL Canada |
| Comité consultatif sur la fonction de constable spécial |
| Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique) |
| Comité de sélection/Prix MSP/Police communautaire |
| Comité de travail sur les armes longues |
| Comité d'harmonisation de la formation policière |
| Comité d'harmonisation des activités policières du ministère de la Sécurité publique |
| Comité d'harmonisation en sécurité routière (collèges) |
| Comité d'harmonisation portant sur la conduite automobile |
| Comité interministériel en matière d'agression sexuelle |
| Comité permanent sur les poursuites policières |
| Comité scientifique 4e Colloque international en entrevue d'enquête |
| Comité scientifique sur la maltraitance |
| Comité sur la capacité de conduite affaiblie (MJQ) |
| Comité sur la carte des droits |
| Comité sur la conduite d'urgence |
| Comité sur l'avenir des services policiers autochtones |
| Comité sur l'étude du Centre canadien de recherches policières sur le délirium agité |
| Comité sur les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle |
| Comité sur les pratiques policières |
| Conseil sectoriel de la police |
| Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP) |
| Conseil sur les services policiers du Québec |
| Comité technique en intervention physique |
| Comité technique FRANCOPOL – Approche par compétences |
| Comité technique FRANCOPOL – Documentalistes/CFIS |
| Comité technique FRANCOPOL – Droits des enfants |
| Comité technique FRANCOPOL – Emploi de la force |
| Comité technique FRANCOPOL – Éthique, déontologie et discipline |
| Comité technique FRANCOPOL – Études et recherches |
| Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyens |
| Comité technique FRANCOPOL – Profil des recrues policières |
| Comité technique FRANCOPOL – Sécurité routière |
| Comité technique pour le tir |
| Comité technique provincial en emploi de la force |
| *Human Resources Steering Committee* |
| Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force |
| Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (SCCPEF) MSP |
| Sous-comité de travail sur le conseil sectoriel de la police/Leadership |
| Sous-comité sur les besoins de main-d'œuvre policière |
| Sous-comité sur les poursuites policières et techniques d'immobilisations provoquées |
| Sous-comité sur la révision des pratiques policières en matière de sécurité routière |

| |
|---|
| Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool |
| *State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)* |
| Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ) |
| Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV) |
| Table québécoise de la sécurité routière |
| **Groupes de travail** |
| Groupe de liaison police (APSAM) |
| Groupe de travail sur l'application réglementaire en matière de sécurité nautique |
| Groupe de travail sur la capacité de conduite affaiblie et les distractions au volant (TQSR) |
| Groupe de travail portant sur la formation hors établissement des membres des groupes d'intervention tactique |
| Groupe de travail sur les interventions dynamiques planifiées |
| Groupe de travail sur l'opération et les interceptions en cinémométrie |
| Groupe de travail Sûreté du Québec – Direction du développement et de la formation/École nationale de police du Québec |
| **Conseils d'administration** |
| Bureau international et comité de direction FRANCOPOL |
| Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ) |
| Conseil d'administration du Centre d'intervention en violence et abus sexuels (CIVAS, Montérégie) |
| Conseil d'administration du réseau INTERSECTION |
| Conseil d'administration et comité de direction du Réseau canadien du savoir policier |
| Conseil des sages de FRANCOPOL |
| **Associations** |
| Association canadienne des chefs de police |
| Association canadienne des intervenants en formation policière (ACIFP) – *Canadian Association of Police Educators (CAPE)* |
| Association des chefs de police des Premières Nations du Québec – *Association of First Nations Chiefs of Police of Quebec* |
| Association des praticiens en éthique du Canada |
| Association du Québec pour l'intégration sociale (AQIS) |
| Association québécoise Plaidoyer-victimes (AQPV) |
| Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI) |
| *International Association of Chiefs of Police* |
| Regroupement des intervenants en matière d'agressions sexuelles (RIMAS) |
| Réseau canadien du savoir policier |
| Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels |
| Réseau policier en accès et protection de l'information |
| Société de criminologie du Québec |

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

# Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec

**Loi sur la police**
**(L.R.Q., c. P-13.1, a.25)**

**SECTION I**
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

1. Dans le présent code, on entend par :

a) **Administrateurs publics :** Tous les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général et, s'il y a lieu, les directeurs généraux adjoints.

b) **Conflit d'intérêts :** Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaire à l'exercice de sa fonction, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur public utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne.

c) **Conflit d'intérêts indirect :** Cas où un administrateur public peut tirer un avantage quelconque par ricochet. Cette notion inclut également l'apparence de conflit.

d) **École :** École nationale de police du Québec.

e) **Intérêt personnel :** Intérêt auquel l'administrateur public a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres.

f) **Lien de parenté :** Lien qui existe entre un administrateur public et l'une ou l'autre des personnes suivantes : conjoint ou conjointe, fils, fille, père, mère, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, neveu, nièce.

2. Les membres du conseil d'administration de l'École doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L.R.Q., c. M-30).

3. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École et de responsabiliser ses administrateurs publics.

4. Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École.

   Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action de ses principes généraux de gestion.

   L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

   Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics : elles les explicitent et les illustrent de façon indicative. Elles traitent notamment :

   1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics;

   2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts;

   3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions.

5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics.

**SECTION II**
**DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN REGARD DES PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DES RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE**

6. Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École.

*§1. Dispositions générales*

**7.** Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens.

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

**8.** L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations.

Au moment de son entrée en fonction, l'administrateur public atteste par écrit qu'il a pris connaissance du présent code et qu'il se déclare lié par ses dispositions.

*§2. Discrétion, indépendance et réserve*

**9.** L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

**10.** L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

**11.** Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

*§3. Conflit d'intérêts*

**12.** L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Sous réserve de l'article 9, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné.

**13.** L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École. Toutefois cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé.

**14.** L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

**15.** L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

*§4. Exclusivité des fonctions*

## ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

**16.** L'administrateur public à temps plein doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions. Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif.

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.

***§5.*** *Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage*

**17.** L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste et qu'à la condition qu'ils aient été offerts à l'occasion d'un évènement auquel il a participé.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

**18.** L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

**19.** L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

***§6.*** *L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions*

**20.** L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École.

**21.** L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

***§7.*** *Charge publique élective et activités politiques*

**22.** L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif.

**23.** Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

**24.** L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

**25.** L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

**26.** L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue.

**27.** L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public.

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public.

**28.** L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif.

***§8.*** *Rémunération, allocation et indemnité de départ*

**29.** L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise.

**30.** L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.

**31.** L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

**32.** Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

**33.** L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans.

**34.** L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33.

**35.** Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

**SECTION III**
**PROCESSUS DISCIPLINAIRE**

*§1. Autorité compétente*

**36.** Aux fins de la présente section, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause.

Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public.

*§2. Procédure*

**37.** L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

*§3. Situation d'urgence et cas présumé de faute grave*

**38.** L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.

*§4. Sanction*

**39.** Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction.

Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 36, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours.

**40.** La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

**41.** Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

**SECTION IV**
**DISPOSITIONS FINALES**

**42.** Le présent code entre en vigueur lors de son adoption.

Note : Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site Web de l'École http://www.enpq.qc.ca. Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année 2010-2011.

# REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

**1. Renseignements généraux**

L'École a fait sien l'important projet de société dont s'est doté le Québec par l'adoption de la Loi sur le développement durable en avril 2006. Elle a d'ailleurs intégré ce grand défi dans les axes d'intervention de notre planification stratégique. La formation contribue à la qualité de vie des citoyens. Cela est aussi vrai en ce qui a trait à la formation de ces femmes et hommes qui acceptent de s'investir pour le mieux-être et la sécurité de leurs concitoyens, nos policières, policiers et tous les acteurs de la sécurité publique. Le *Plan d'action de développement durable 2008-2011* de l'École nationale de police du Québec mise donc sur le développement des compétences, mais aussi sur la recherche, l'innovation, les nouvelles technologies, la santé, le développement de notre personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans nos activités.

**2. Activités réalisées au cours de l'exercice**

**Objectif gouvernemental :**
Mieux faire connaitre le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre

**Objectif organisationnel :**
Même que l'objectif gouvernemental

| | **Gestes 2010-2011** | **Suivis** |
|---|---|---|
| **Action 1**<br>Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique | 1) Prendre part à des activités de sensibilisation<br>2) Élaborer et offrir des activités de sensibilisation<br>3) Prendre part à des activités de formation<br>4) Vérifier le degré de connaissance du personnel face au concept de développement durable | 1) Complété<br>2) Posé<br>3) Posé<br>4) Posé |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Taux du personnel sensibilisé à la démarche de développement durable<br>Cible : 80 % d'ici 2011 | 90,1 % | |
| **Résultats de l'année** | La mise en œuvre du *Plan d'action de développement durable 2008-2011* de l'École s'est traduite par plusieurs initiatives visant la sensibilisation du personnel au concept de développement durable. À diverses occasions, on a traité du concept, de ses principes, de la Stratégie gouvernementale ainsi que des éléments du Plan d'action de développement durable de l'École. Les activités de sensibilisation devaient être tenues à l'origine sous forme de présentations thématiques. L'École s'est plutôt investie dans la tenue d'activités dans le cadre de la Journée de l'environnement dans l'administration publique/Défi climat 2011 et en informant le personnel par le biais de l'intranet, par exemple la recherche sur l'eau embouteillée dans le cadre du projet des nouvelles fontaines d'eau installées. Un sondage a été soumis au personnel en lien avec les gestes proposés dans le cadre du Défi climat 2011 (n=74). De plus, que ce soit par un événement thématique dédié au développement durable, de sondages en ligne effectués auprès des membres du personnel, du sujet « développement durable » inscrit à titre de dossier statutaire lors des réunions du comité de direction durant plusieurs mois, du processus d'accueil d'un nouvel employé, des comités ayant contribué à l'élaboration du Plan d'action de développement durable et du Cadre de gestion environnementale, l'École a déployé énergies et efforts afin de sensibiliser son personnel au développement durable. | |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières<br>Cible : 50 % d'ici 2013[1] | 32,2 % | |

[1] La cible excède la période du Plan d'action de développement durable de l'École, car les activités de formation offertes par le Bureau de coordination de développement durable s'étalent sur toute la période couverte par la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013.

| | |
|---|---|
| **Résultats de l'année** | En 2010-2011, un comité *ad hoc* visant l'élaboration d'un Cadre de gestion environnementale pour l'École a été constitué. Les membres de ce comité ont reçu information et formation au regard du développement durable quant à la démarche gouvernementale et relativement aux principes de développement durable et aux concepts inscrits dans la Loi sur le développement durable et dans la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013. De plus, un membre du personnel a reçu une formation portant sur le cadre de gestion environnementale. |

**Objectif gouvernemental :**

Soutenir la recherche et les nouvelles pratiques et technologies contribuant au développement durable et en maximiser les retombées au Québec

**Objectif organisationnel :**

Valoriser les initiatives contribuant au développement durable et en maximiser les retombées dans les activités de formation ainsi que dans les pratiques de gestion

| | **Gestes 2009-2010** | **Suivis** |
|---|---|---|
| **Action 2**<br>Soutenir les nouvelles pratiques contribuant au développement durable et leur appropriation par les clientèles en formation | 5) Intégrer au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de nouvelles approches en intervention policière | 5) Complété |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Nombre d'initiatives intégrées au sein des programmes de formation<br>Cible : 2 initiatives d'ici 2011 | 2 initiatives complétées en 2009-2010 | |
| **Résultats de l'année** | L'implication dans le programme *PARL (*Programme d'activités régionales et locales) de la Sûreté du Québec de Nicolet est effective depuis la 94e cohorte. Cela se traduit par trois sorties policières pour les aspirants policiers avec des assignations réelles de la Sûreté du Québec de Nicolet dans le cadre de ce programme.<br><br>Des discussions ont eu lieu sur le projet « Non à la violence ». L'évaluation de la possibilité de l'intégrer au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a été faite. Toutefois, la Commission scolaire de la Riveraine faisant déjà partie de ce programme, la possibilité d'implanter le programme du Collège de Sherbrooke en tant que projet récurrent de cohorte est donc écartée. | |
| | **Gestes 2009-2010** | **Suivis** |
| **Action 3**<br>Intégrer les notions de développement durable dans les activités de l'École | 6) Prendre en compte les principes de développement durable dans les processus décisionnels et les activités de l'École | 6) Complété |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Nombre d'initiatives réalisées<br>Cible : 1 projet d'ici 2009 | 1 projet réalisé en 2009-2010 | |
| **Résultats de l'année** | Le projet intitulé « *Mise en œuvre de la Loi sur le développement durable* » s'est échelonné sur deux années financières et a été complété à 100 %. De plus, la direction de l'École a inscrit le développement durable à titre de dossier statutaire lors des rencontres du comité de direction. | |

| **Objectif gouvernemental :**<br>Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement | | |
|---|---|---|
| **Objectif organisationnel :**<br>Maintenir et améliorer la santé du personnel afin d'offrir des services de qualité et contribuer efficacement à la réalisatio n de la missio de l'École | | |
| | **Gestes 2010-2011** | **Suivis** |
| **Action 4**<br>Poursuivre et améliorer la diffusion d'information et l'offre de services favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie du personnel et des clientèles | 7) Encourager le personnel à maintenir et améliorer leur état de santé<br>8) Réduire les risques de lésions professionnelles<br>9) Favoriser un milieu de travail sain et de qualité | 7) Posé<br>8) Posé<br>9) Posé |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Nombre de jours d'absence du personnel pour cause de maladie et accidents du travail<br>Cible : Réduction de 5 % d'ici 2011 | Réduction globale de 30,4 % des absences pour cause de maladie et accidents du travail | |
| **Résultats de l'année** | Offre de la vaccination sur le site de l'École; 65 vaccins ont été administrés aux membres du personnel.<br><br>Promotion auprès des employés nouvellement embauchés de la section « Qualité de vie au travail » (anciennement « Mieux-être au travail ») sur l'intranet, par le biais du programme d'accueil, avec sous-section intitulée « Activités sportives » désormais disponible afin de promouvoir les bienfaits de l'activité physique. De plus, mentions par courriel interne « *Cette semaine dans votre intranet...* » concernant le dépôt de documents dans le CODE-QVT (questionnaires, grilles à compléter et autres outils) et rappel effectué lors d'une activité de formation.<br><br>Évaluation sur demande par « type de poste de travail » de l'ergonomie et de l'uniformité des postes de travail effectuée à 14 reprises.<br><br>Activités en lien avec la QVT : programme de parrainage (implanté), interPause (implanté), activité de formation « Pour changer... » (réalisée), base de connaissances QVT (implantée) et comité interne QVT (1 officiel, implanté), révision du programme de reconnaissance (implanté). Promotion des aires de repos extérieures incluse dans la pochette d'accueil des nouveaux employés.<br><br>Quant à la sensibilisation des instructeurs aux risques de blessures auxquels les comédiens sont exposés, les gestionnaires sont intervenus auprès de leurs équipes et cet aspect est pris en compte lors de l'actuelle révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Enfin, travaux sur l'appréciation de la contribution en prévoyant y inclure les valeurs École (en cours) et valorisation accrue du comité sur la QVT, notamment par la mise en œuvre d'actions issues de leurs travaux.<br><br>Enfin, l'action du Comité de santé et sécurité au travail de l'ENPQ s'inscrit dans l'objectif organisationnel « Maintenir et améliorer la santé du personnel afin d'offrir des services de qualité et contribuer efficacement à la réalisation de la mission de l'École ». Les gestes concrets décrits dans la référence sont libellés comme suit :<br>7) Encourager le personnel à maintenir et améliorer son état de santé;<br>8) Réduire les risques de lésions professionnelles; et<br>9) Favoriser un milieu de travail sain et de qualité. | |

## ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

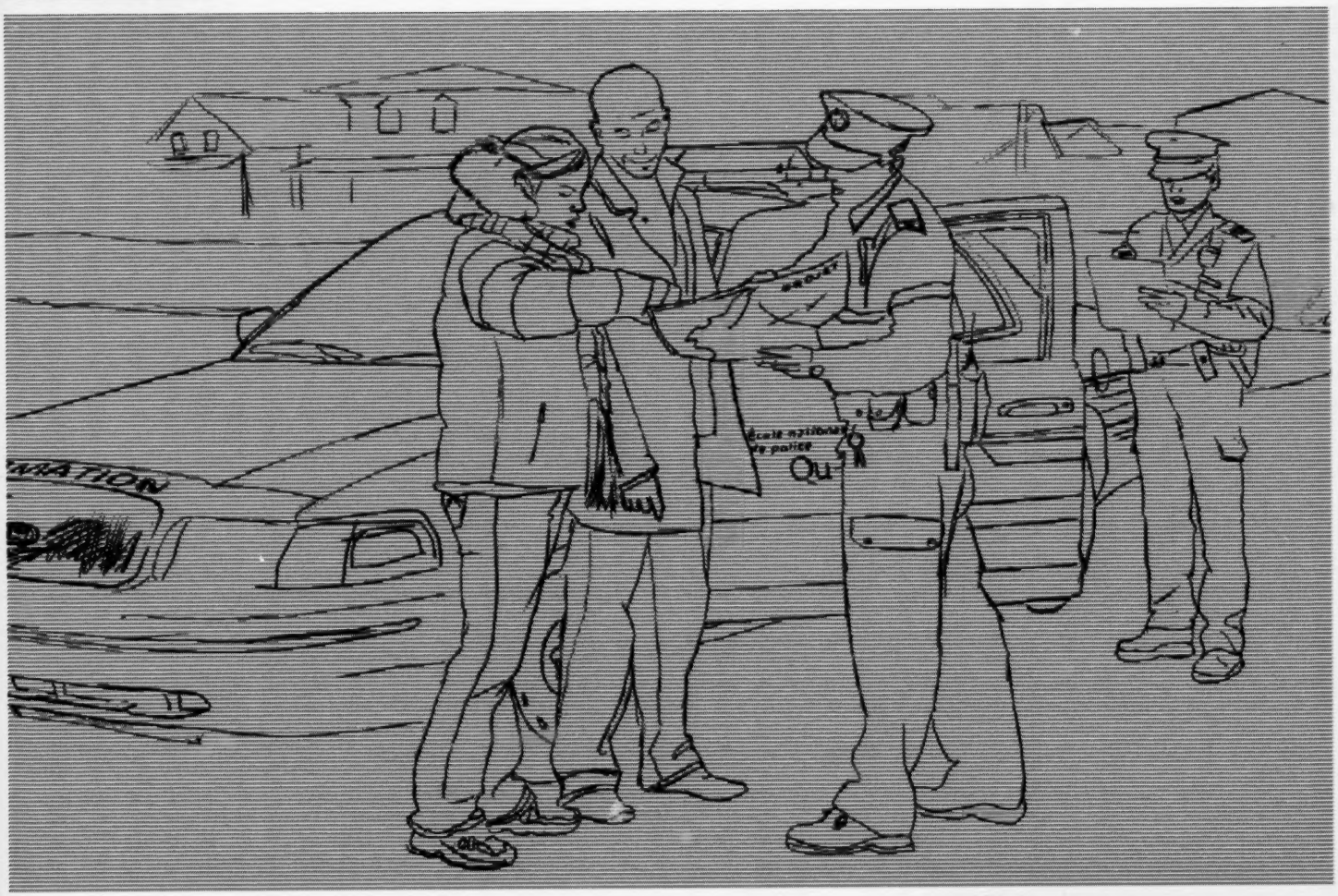
| Objectif gouvernemental :<br>Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux<br>**Objectif organisationnel :**<br>Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable | | |
|---|---|---|
| | **Gestes 2010-2011** | **Suivis** |
| **Action 5**<br>Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable | 10) Doter l'École d'un cadre de gestion environnementale<br>11) Réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés pour se rendre au travail<br>12) Adopter des directives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés dans le cadre de leur travail<br>13) Déployer un système de récupération multimatières (papier/carton, plastique, verre, métal)<br>14) Mettre en place de mesures de sensibilisation visant la réduction à la source ou le réemploi<br>15) Participer à au moins une activité de formation aux produits écoresponsables<br>16) Intégrer des dispositions environnementales ou écoresponsables à nos achats<br>17) Favoriser une gestion écoresponsable des matières résiduelles<br>18) Réduire la consommation de papier et de carton<br>19) Réduire les impacts écologiques et économiques lors de l'acquisition des munitions<br>20) Promouvoir l'utilisation des installations de vidéoconférence<br>21) Évaluer la possibilité d'intégration de logiciels libres dans le parc informatique sans compromettre la sécurité informatique<br>22) Évaluer l'intégration de clients-légers (TS) sur le réseau informatique | 10) Complété<br>11) Complété<br>12) Complété<br>13) Complété<br>14) Posé<br>15) Complété<br>16) Complété<br>17) Posé<br>18) Posé<br>19) Complété<br>20) Complété<br>21) Complété<br>22) Complété |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Adoption d'un cadre de gestion environnementale<br>Cible : Juin 2011 | Cadre de gestion environnementale adoptée en mars 2011 | |
| **Résultats de l'année** | Un comité *ad hoc* de gestion environnementale, dont le mandat était l'élaboration du premier cadre de gestion environnementale de l'École, a été créé. Les travaux de ce comité composé de 12 membres se sont déroulés à l'automne 2010. Le cadre de gestion environnementale a ensuite été soumis et adopté au comité de direction. De plus, question d'assurer la mise en œuvre de ce cadre, un plan de gestion environnementale a également été déposé au comité de direction. | |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Contribution à l'atteinte des objectifs environnementaux nationaux<br>Cible : Mettre en place 100 % des gestes identifiés | 99,4 % | |
| **Résultats de l'année** | En 2010-2011, aucun changement n'a été apporté quant à l'utilisation de bouteilles d'eau pour les rencontres de plus de 20 personnes. Cependant, des démarches avec la Société immobilière du Québec ont été effectuées visant le remplacement des distributeurs d'eau embouteillée en format de 18 litres. Une première fontaine a été installée près du secteur des classes, dans le corridor du E-200 et respecte en tout point l'un des objectifs du Cadre de gestion environnementale de l'École, soit de « Consommer l'eau de façon responsable ». À cet effet, une analyse de l'eau embouteillée a été produite et rendue disponible sur l'intranet. | |

| | |
|---|---|
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Contribution à l'adoption de pratiques d'acquisition écoresponsables<br>Cible : Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2011 | 100 % en 2008-2009 |
| **Résultats de l'année** | En 2010-2011, l'École a poursuivi ses acquisitions écoresponsables et aucune nouvelle formation en la matière n'a été suivie par le personnel des achats. |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Nombre de gestes en lien avec les 3RV-E (réduire, réemployer, recycler, valoriser, éliminer)<br>Cible : Mettre en place au moins 80 % des gestes identifiés d'ici 2011 | 84,2 % |
| **Résultats de l'année** | Un projet de politique de gestion des matières résiduelles est en cours et a été soumis.<br><br>La configuration par défaut des imprimantes pour les impressions recto verso est présentement en cours; une vingtaine d'imprimantes du parc d'impression sont actuellement configurées et les travaux se poursuivront dans le prochain exercice.<br><br>Également, l'École a mis en place un système de recrutement en ligne afin de faciliter la gestion du processus de dotation. Ce système permet de : consulter les offres d'emploi, créer et actualiser son profil (curriculum vitæ) en tout temps, soumettre sa candidature lors d'un concours, importer des informations complémentaires, notamment une lettre de motivation, un C. V., une photo et recevoir des alertes-emploi pour être informé des offres d'emploi disponibles. |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Nombre d'initiatives en lien avec le matériel et les équipements policiers<br>Cible : 1 initiative d'ici 2010 | 100 % en 2009-2010 |
| **Résultats de l'année** | La réduction des impacts écologiques et économiques lors de l'acquisition des munitions a été évaluée. Cependant, aucun soumissionnaire n'a présenté d'offres pour de la munition rechargée même si les conditions le permettaient. Le contrat actuel a été négocié par le CSPQ. |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Nombre de gestes en TIC<br>Cible : 50 % des gestes identifiés d'ici 2011 | 100 % |
| **Résultats de l'année** | L'utilisation des installations de visioconférence constitue désormais une option presque systématiquement évoquée lors de la planification de rencontres. Les usagers font preuve d'une plus grande autonomie, les réunions sont tout aussi efficaces et la visioconférence permet ainsi de faire des économies.<br><br>Les outils de collaboration de type « Wiki », « Blogue » ou « Forum » se retrouvent dans le système de gestion des apprentissages déployé à l'École. Ils sont maintenant mis à la disposition du personnel afin de les seconder dans le cadre de travaux collectifs.<br><br>Enfin, le service informatique étudie et démontre de l'ouverture face aux logiciels libres lorsqu'une solution disponible rencontre les critères de sécurité et les orientations technologiques, et offre une réponse adéquate aux besoins exprimés. |

| **Objectif gouvernemental :** Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux sur des projets intégrés de développement durable | | |
|---|---|---|
| **Objectif organisationnel :** Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux | | |
| | **Gestes 2009-2010** | **Suivis** |
| **Action 6**<br>Soutenir les activités visant le partage des savoirs policiers de la communauté internationale francophone. | 23) S'impliquer activement dans le réseau international francophone de formation policière | 23) Posé |
| **Cibles et indicateurs**<br>Indicateur : Nombre d'activités visant le partage d'expertises<br>Cible : 80 % des activités ciblées d'ici 2011 | 100 % | |
| **Résultats de l'année** | L'École s'est considérablement impliquée dans le développement organisationnel du réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL. L'École est active au niveau des diverses instances du réseau, entre autres, du comité de direction, du Bureau international et du conseil des sages, et assure la trésorerie de l'organisme.<br><br>Le CFIS est désormais fonctionnel et accessible aux membres de FRANCOPOL.<br><br>De plus, l'élaboration d'un thésaurus international a été entreprise; les travaux de développement en sont maintenant rendus à la phase 2. Le lancement officiel, initialement planifié en mai 2011, est prévu d'ici 2012 et se tiendra à la suite des validations requises. | |

Imprimé sur du Rolland Hitech50 de Cascades contenant 50 % de fibres postconsommation et 50 % de fibres vierges certifiées FSC, certifié ÉcoLogo et FSC sources mixtes et fabriqué à partir d'énergie biogaz

FORMATION



350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

**www.enpq.qc.ca**

***École nationale de police***
Québec